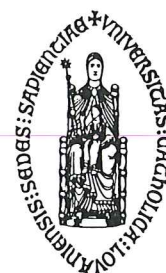




Katholieke
Universiteit
Leuven

Hoger Instituut voor de
Arbeid
E. Van Evenstraat 2e
B-3000 Leuven



Sectorale analyse van de arbeidsorganisatie en arbeidsherverdelingsmaatregelen in Vlaanderen

STEUNPUNT WAV
E. Van Evenstraat 2 B
B-3000 Leuven

Lien Callebert

Projectleiding : Luc Van Ootegem

Onderzoek in opdracht van de Minister van Economie, K.M.O.,
Wetenschapsbeleid, Energie en Externe Betrekkingen

VOORWOORD

Het onaanvaardbaar hoge werkloosheidsniveau zoals we dit heden ten dage kennen in de Europese continentale economieën, en de daarmee gepaard gaande armoede en sociaal-psychologische uitsluiting, is onverenigbaar met de algemeen aanvaarde doelstellingen betreffende economische ontwikkeling en sociale rechtvaardigheid die in onze Westerse samenlevingen worden aangehouden.

Het sociale zekerheids- en tewerkstellingsbeleid wordt langzaam maar zeker omgebogen van een passieve steunverlener naar een actief instrument waarbij de nadruk komt te liggen op de kwaliteit van het arbeidspotentieel. Een beleid ter ondersteuning van permanent onderwijs en om- en bijscholing zal zeker bijdragen tot de versterking van de concurrentiekracht en produktiviteit van ons huidig systeem. Ook een aangepast loonkostenbeleid (met alternatieve financiering van de sociale zekerheid) is in dit opzicht noodzakelijk.

Toch komt men ook tot de conclusie dat een kwalificatie- en concurrentiebeleid alleen niet voldoende zal zijn om het werkloosheidsprobleem (dat in eerste instantie een kwantitatief probleem is) structureel aan te pakken. Arbeidsherverdeling, met een daaraan gekoppelde wijziging van de bestaande arbeidsorganisatie, wordt toegevoegd aan de batterij van maatregelen die het beleid ter beschikking stelt.

In dit rapport wordt de arbeidsorganisatie in Vlaanderen specifiek in een sectorale context bekeken. Ook de maatregelen ter herverdeling van de arbeid ("bedrijfsplannen") worden in deze context beschreven en geëvalueerd. Tenslotte worden de feitelijke arbeidsorganisatie en de arbeidsherverdelingsmaatregelen met elkaar geconfronteerd om het toekomstpotentieel voor verdere aanpassingen te onderzoeken.

Dit rapport is het eerste luik van de opdracht "Studie inzake arbeidsherverdeling (stand van zaken en evaluatie)" in opdracht van de Vlaamse Minister van Economie, K.M.O., Wetenschapsbeleid, Energie en Externe Betrekkingen (L. Van den Brande). We wensen bij deze dan ook de opdrachtgever uitdrukkelijk te bedanken voor de mogelijkheden die ons werden geboden om dit maatschappelijk zeer

relevant onderzoeksdomein te verkennen. We hopen deze weg in de toekomst verder te mogen bewandelen.

Lien Callebert is er in geslaagd om op relatief korte termijn de huidige sectorale arbeidsorganisatie en arbeidsherverdelingsmaatregelen, alsook de meest recente evoluties ter zake, te inventariseren en met elkaar te confronteren. Deze realisatie is mogelijk geweest dank zij de bereidwillige medewerking vanwege het steunpunt WAV (bewerking van de RIZIV-gegevens, Krista Van Hoof en Rik De Grande) en het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (gegevens m.b.t. de "bedrijfsplannen", Peter Vansintjan). Een aantal inhoudelijke discussiepunten werden ons geleverd door Francis Holderbeke (steunpunt WAV). Een woord van dank gaat ook uit naar het secretariaat van de sector Sociaal en Economisch Beleid van het HIVA (Inge Vanderwaeren en Sigrid Van Huyck) dat instond voor de finale opmaak van het rapport.

Dr. Luc Van Ootegem,
Projectleider HIVA

INHOUD

Lijst van afkortingen	viii
Inleiding	1
Hoofdstuk1 / Omgevingsfactoren en reglementering van de arbeidsorganisatie	3
1. Enkele omgevingsfactoren	3
1.1 De maatregelen voor arbeidsherverdeling zijn nauw verwant met de evolutie van de werkloosheid	3
1.2 De arbeidsparticipatie van de vrouw	5
1.3 De wekelijkse arbeidsduur	7
2. Arbeidsherverdelingsmaatregelen	8
3. Overzicht reglementering	9
3.1 Bedrijfsplannen	9
3.2 Sectorale onderhandelingen voor 1995-1996	11
Hoofdstuk 2 / Sectorale analyse van de arbeidsorganisatie in Vlaanderen	13
1. Bespreking keuze van data en van sectoren	13
1.1 Data	13
1.2 Selectie van sectoren	15
2. Sectorale analyse van de arbeidsorganisatie	17
2.1 De tewerkstelling naar geslacht	17
2.2 De tewerkstelling naar leeftijd	19

2.3 De deeltijdse tewerkstelling	24
2.3.1 Deeltijdse arbeid naar sector	24
2.3.2 Deeltijdse arbeid naar sector en geslacht	26
2.3.3 Deeltijdse arbeid naar sector en leeftijd	26
2.3.4 Deeltijdse arbeid naar sector, leeftijd en geslacht	28
2.3.5 Deeltijdse arbeid naar sector en statuut	31
2.4 Ploegwerk en avondwerk	33
2.4.1 Ploegwerk	34
2.4.2 Avondwerk	36
2.5 Arbeidsduur	38
3. Besluit	41
Hoofdstuk 3 / Sectorale analyse van de arbeidsherverdelingsmaatregelen in Vlaanderen	43
1. Inleidende bemerkingen met betrekking tot de gebruikte gegevens	43
2. De bedrijfsplannen naar sector	46
2.1 Aantal bedrijfsplannen	46
2.2 Verwachte bijkomende werkgelegenheid	47
2.3 Arbeidsherverdelende maatregelen in bedrijfsplannen	52
3. Arbeidsherverdelingsmaatregelen in de sectorakkoorden voor 1995-1996	61
4. Besluit	64
Hoofdstuk 4 / Evaluatie van de feitelijke arbeidsorganisatie in de sectoren in Vlaanderen	65
1. Inleiding	65
2. Enkele sectoren van naderbij bekeken	69
2.1 De voedings- en tabaksector	69
2.1.1 Ontwikkelingen en arbeidsorganisatie in deze sector	69
2.1.2 Arbeidsgegevens	70
2.1.3 Voorgestelde arbeidsherverdelende maatregelen in de sector	72
2.1.4 Evaluatie van de arbeidsherverdelingsmaatregelen in de huidige arbeidsorganisatie in de voedings- en tabaksindustrie	73
Besluit	74

2.2	De chemische sector	75
2.2.1	Ontwikkelingen en arbeidsorganisatie in de chemische industrie	75
2.2.2	Arbeidsgegevens in de chemische industrie	75
2.2.3	Voorgestelde arbeidsherverdelende maatregelen in de chemische industrie	76
2.2.4	Evaluatie van de arbeidsherverdelende maatregelen in de huidige arbeidsorganisatie in de chemische industrie	77
	Besluit	78
2.3	De bouwnijverheid	79
2.3.1	Ontwikkelingen in de bouwnijverheid	79
2.3.2	Arbeidsgegevens van de bouwsector	79
2.3.3	Arbeidsherverdelende maatregelen in de bouwsector	82
2.3.4	Evaluatie van de arbeidsherverdelende maatregelen in de huidige arbeidsorganisatie in de bouwnijverheid	83
	Besluit	84
2.4	De financiële sector	85
2.4.1	Ontwikkelingen in de financiële sector	85
2.4.2	Arbeidsgegevens van de financiële instellingen	86
2.4.3	Voorgestelde arbeidsherverdelende maatregelen in de financiële instellingen	88
2.4.4	Evaluatie van de arbeidsherverdelende maatregelen in de huidige arbeidsorganisatie in de financiële instellingen	89
	Besluit	91
	Besluit	93
	Bijlage 1	97
	Bijlage 2	101
	Bijlage 3	107
	Bibliografie	109

LIJST VAN AFKORTINGEN

CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
FTE	Full-time equivalent
NACE	Nomenclature générale des Activités économiques
NAR	Nationale Arbeidsraad
NIS	Nationaal Instituut voor de Statistiek
MTA	Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid
RIZIV	Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
PC	Paritair Comité
TA	Toetredingsakte

INLEIDING

In het kader van de campagne in het Vlaams Gewest inzake het aanmoedigen van de wedertewerkstelling van werklozen door middel van herverdeling van de arbeid, werd door de Vlaamse Gemeenschap de opdracht gegeven aan het Hoger Instituut voor de Arbeid om de stand van zaken en evaluatie van de campagne te onderzoeken. Het voorliggend rapport bevat het eerste luik van dit onderzoek, 'de sectorale analyse van de huidige arbeidsorganisatie'.

Arbeidsherverdeling als tewerkstellingsmaatregel heeft als doel de bestaande arbeidstijd over meer werknemers te verdelen. Met andere woorden kan men door het invoeren van arbeidsherverdelende maatregelen de vrijgekomen arbeidstijd invullen met nieuwe aanwervingen en zo de tewerkstelling bevorderen. In een eerste hoofdstuk worden enkele omgevingsfactoren van de arbeidsherverdeling aangeraakt om de evolutie en het kader van de arbeidsherverdeling in Vlaanderen te schetsen. De reglementeringen met betrekking tot arbeidsherverdeling worden eveneens aangehaald.

Een tweede hoofdstuk analyseert op basis van secundaire bronnen de arbeidsorganisatie van verschillende sectoren. De nadruk ligt op de leeftijdsstructuur, de deeltijdse arbeid en de arbeidsduur. Dit hoofdstuk geeft op basis van gedetailleerde arbeidsgegevens een sectoraal beeld van de huidige arbeidsorganisatie, met onder andere het aandeel en de structuur van de deeltijdse arbeid en de toepassing van ploegenarbeid in de verschillende sectoren.

In een derde hoofdstuk wordt voor al deze sectoren het bestaan van bedrijfsplannen in de ondernemingen onderzocht, evenals mogelijke andere tewerkstellingsakkoorden. Deze bedrijfsplannen worden verder onderzocht naar hun inhoud, zoals het aantal voorziene bijkomende tewerkstelling en de voorgestelde arbeidsherverdelingsmaatregelen, en dit over de verschillende sectoren heen. Ook de tewerkstellingsmaatregelen uit de sectorakkoorden worden in dit hoofdstuk geanalyseerd.

Vanuit de inventaris van de bestaande arbeidsorganisatie en de voorziene arbeidsherverdelende maatregelen in de sectoren wordt in hoofdstuk 4 nagegaan

in hoeverre deze maatregelen in de bestaande arbeidsorganisatie van die sectoren passen en welke mogelijkheden er zijn arbeidsherverdeling en de creatie van werkgelegenheid.

Er worden 4 case-studies genomen, waar steeds de arbeidsorganisatie en de arbeidsherverdelende maatregelen worden samengebracht. Op deze manier kunnen deze maatregelen onderzocht worden naar hun haalbaarheid om arbeidsherverdeling te realiseren. Eveneens kunnen in de voorgestelde maatregelen tekorten worden vastgesteld of ook soms overschattingen van de resultaten.

HOOFDSTUK 1

OMGEVINGSFACTOREN EN REGLEMENTERING VAN DE ARBEIDSORGANISATIE

In dit eerste hoofdstuk schetsen we de evolutie van enkele van de omgevingsfactoren die nauw verwant zijn aan de arbeidsorganisatie. Daarna bekijken we enkele arbeidsherverdelende maatregelen en hun evolutie. Vervolgens gaan we over naar de huidige situatie met het globaal plan - in het bijzonder de reglementeringen in verband met de bedrijfsplannen - en de sectoronderhandelingen voor 1995-1996.

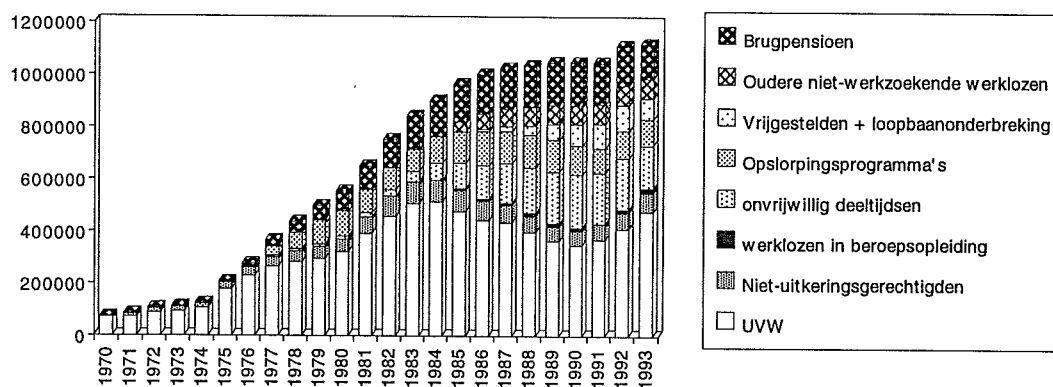
1. Enkele omgevingsfactoren

1.1 De maatregelen voor arbeidsherverdeling zijn nauw verwant met de evolutie van de werkloosheid

Vanaf 1975, als blijkt dat de werkloosheid duurzaam wordt, vindt men de eerste maatregelen ter stimulering van de arbeidsmarkt (Remy J., 1993). Enerzijds wordt de *arbeidsvraag* aangezwengeld, door bijvoorbeeld de 'stage der jongeren' in te voeren waardoor werkgevers aangemoedigd worden om jongeren aan te werven. Anderzijds wordt tegelijk het *arbeidsaanbod* afgeremd via de brugpensioenregeling. Brugpensioenmaatregelen zijn een vorm van arbeidsherverdeling tussen generaties; de versterkte afvloeiing van de ouderen moet de aanwerving van jongeren aanmoedigen. De afremming van het arbeidsaanbod werd nog versterkt door de leerplicht op te trekken tot 18 jaar.

Midden de jaren '80 breidt men de hertewerkstellingsmaatregelen uit tot een hele waaier van gesubsidieerde tewerkstellingsmaatregelen en wordt de brugpensioenregeling verder aangepast. Naast deze vorm van herverdeling *tussen* generaties stimuleert men vervolgens de arbeidsherverdeling *binnen* de generaties, via het aansporen van deeltijdse arbeid. Zo wordt het stelsel van 'onvrijwillige deeltijdse arbeid om aan de werkloosheid te ontsnappen' gecreëerd. Dit stelsel verzekert een werkloze die een deeltijdse job aanvaard om aan de werkloosheid te ontsnappen een vervangingsinkomen. Bovendien worden de reeds bestaande hertewerkstellingsprogramma's vanaf dan ook deeltijds aangeboden. Ook het stimu-

leren van de loopbaanonderbreking is een vorm van arbeidsherverdeling binnen generaties.



Bron : RVA, MTA en eigen berekeningen

Figuur 1.1 Evolutie van het aantal uitkeringsgerechtigde volledig werklozen (UVW) en het aantal personen dat aan de werkloosheid is 'ontsnapt', 1970-1993

Eind de jaren '80 volgt een periode van economisch herstel, gepaard gaande met een daling van de werkloosheid. De herverdelingsmaatregelen blijven zich echter verder ontwikkelen en worden steeds meer aanzien als een verworven recht en niet meer zuiver als tewerkstellingsmaatregelen.

Zoals in figuur 1.1 wordt weergegeven, zijn de uitkeringsgerechtigde werklozen vanaf 1985 wel in aantal verminderd, maar als we het totaal aantal personen dat aan de werkloosheid 'ontsnapt' is er bij nemen, zien we deze groep stabiliseren en zelfs lichtjes stijgen. Dit is het effect van de herverdeling binnen generaties (loopbaanonderbreking, onvrijwillig deeltijdsen), tussen generaties (bruggpensioen en oudere niet werkzoekende werklozen) en andere tewerkstellingsmaatregelen (opslorpingsprogramma's, zoals DAC, BTK en gesco's). Deze maatregelen hebben er samen toe bijgedragen dat de werkloosheid niet verder in het extreme steeg.

In de groep van personen die aan de werkloosheid 'ontsnapt' zijn, is vooral de groep onvrijwillig deeltijdsen in omvang toegenomen. De vraag wordt hier wel gesteld in hoeverre deze nog 'onvrijwillig' zijn. Bij onderzoek naar de reden van deeltijdse arbeid blijkt het feit dat men geen voltijdse job kan vinden maar ongeveer 22% van de antwoorden te omvatten¹, waaruit we zouden kunnen afleiden dat velen vrijwillig voor een deeltijdse job gekozen hebben. De laatste jaren is het aantal personen dat onder deze maatregel valt aanzienlijk gedaald wegens de daling van de werkloosheidsvergoeding voor de resterende 'onvrijwillige' werkloosheid.

¹ Enquête naar de beroepsbevolking, Vlaams Gewest 1994. Zie ook verder.

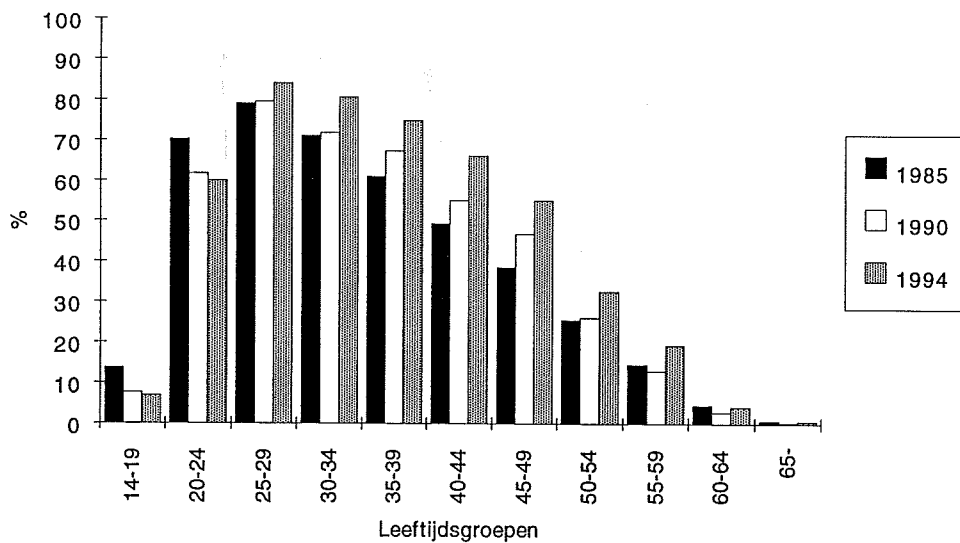
Vanaf 1990 stijgt de werkloosheid opnieuw, maar er blijkt weinig budgettaire ruimte om de politiek van gesubsidieerde tewerkstellingsmaatregelen verder te zetten. Er wordt in de subsidies gesnoeid en er worden nieuwe maatregelen gevormd die de werkloosheid kunnen beheersen, indijken of oplossen. Vooral arbeidsherverdelende maatregelen om het bestaande arbeidsaanbod over meer personen te verspreiden worden aangemoedigd ².

1.2 De arbeidsparticipatie van de vrouw

Een andere belangrijke omgevingsfactor van de arbeidsorganisatie is de stijgende arbeidsparticipatie van de vrouwen en de daarmee gepaard gaande stijgende werkloosheid van de vrouwen.

In volgende figuur wordt de activiteitsgraad (d.w.z. met een betrekking of werkloos) van de vrouwelijke bevolking in Vlaanderen weergegeven naar leeftijdsgroep voor de jaren 1985, 1990 en 1994. De gemiddelde activiteitsgraad is van 1985 tot 1990 gelijk gebleven op 36,2%, maar er werden wel duidelijke verschuivingen waargenomen tussen de leeftijdsgroepen. De activiteitsgraad van de vrouwen onder de 25 jaar daalde (wegens langere studies) en de activiteitsgraad voor vrouwen vanaf 25 jaar werd beduidend hoger. In 1994 is de gemiddelde vrouwelijke activiteitsgraad gestegen tot 40,8%, met een piek tussen de 25 en 40 jaar, waar meer dan drie vierden van de vrouwen beroepsactief zijn.

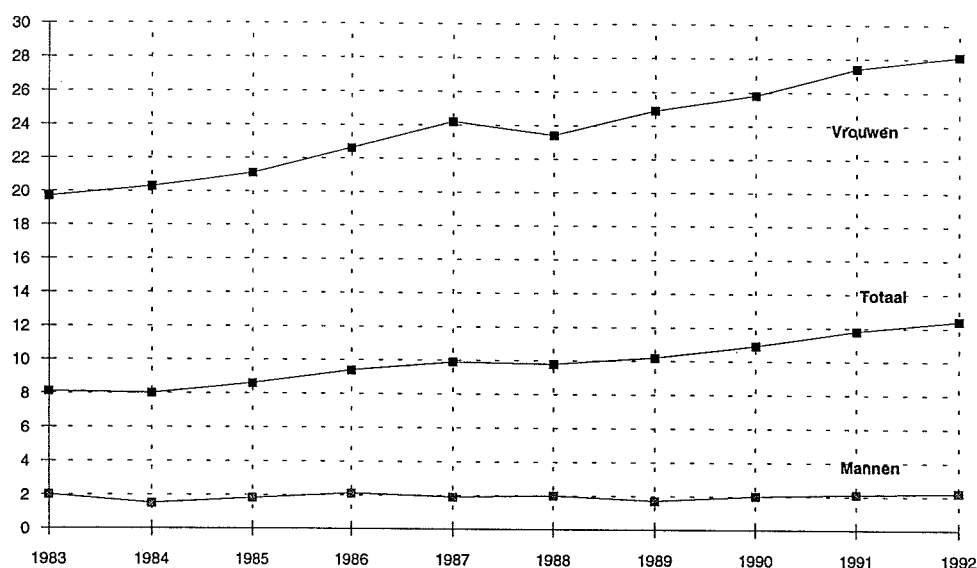
² De arbeidsherverdelende maatregelen worden in punt 2 van dit hoofdstuk besproken.



Bron : NIS, Sociale statistieken, Enquête naar de beroepsbevolking, 1993 en 1994. Eigen bewerking grafiek.

Figuur 1.2 Activiteitsgraad van de vrouwelijke bevolking in % van de totale vrouwelijke bevolking per leeftijdsgroep in Vlaanderen, 1985-1990-1994

De stijgende arbeidsparticipatie van de vrouw hangt eveneens samen met de stijging van de deeltijdse arbeid, want deze wordt vooral door vrouwen verricht, zoals we in volgende figuur opmerken. De deeltijdse arbeid is gestegen van ongeveer 8% van de totale tewerkstelling in 1983 tot ruim 12% in 1992. Deze stijging is hoofdzakelijk het resultaat van de stijging van de deeltijdse arbeid van de vrouwen. De deeltijdse arbeid van de mannen bleef van 1983 tot 1992 rond de 2%, terwijl voor de vrouwen de deeltijdse arbeid van een reeds hoog percentage in 1983 (20%) steeg naar ongeveer 28% in 1992.



Bron: Eurostat, MTA en eigen bewerking grafiek

Figuur 1.3 % deeltijdse arbeid t.o.v. de totale tewerkstelling naar geslacht, 1983-1992

Als men peilt naar de reden waarom men voor een deeltijdse job heeft gekozen, blijkt bij mannen vooral het niet vinden van een voltijdse job de reden te zijn om een deeltijdse job te aanvaarden, terwijl vrouwen vooral familiale omstandigheden aanhalen voor hun keuze.

Tabel 1.1 Reden deeltijds werk, mannen en vrouwen, 1994

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Volgt onderwijs, opleiding	6,25	0,65	1,18
Ziekte, gehandicapt	10,02	1,21	2,05
Geen voltijdse arbeid gevonden	27,33	20,82	21,43
Familiale omstandigheden	10,72	53,77	49,68
Wenst geen voltijdse arbeid	10,98	9,75	9,87
Geeft geen reden op	7,91	6,00	6,18
Andere reden	26,78	7,80	9,60
Totaal	100,00	100,00	100,00

Bron: Enquête naar de beroepsbevolking, 1994

1.3 De wekelijkse arbeidsduur

Een gevolg van deze stijgende deeltijdse arbeid is de daling van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.

De duur van een voltijdse werkweek is niet meer significant veranderd sinds in 1975 de 40 uren week geofficialiseerd werd, maar het gemiddelde aantal arbeidsuren per week is wel gedaald, vooral door het stijgend aantal deeltijdsen. In 1975 was het gemiddelde aantal arbeidsuren per week nog 41,7 uren, in 1992 was het gemiddelde reeds gedaald tot 35,6 uren per week ³.

2. Arbeidsherverdelingsmaatregelen

Francis Holderbeke onderscheidt een drietal categorieën voor de arbeidsherverdeling als oplossing voor de structurele werkloosheid (Holderbeke F., 1993).

- Het afremmen van het arbeidsaanbod *van werkzoekenden*. Zo is er b.v. het statuut van de 'oudere niet werkzoekende werkloze' dat het arbeidsaanbod van de ouderen doet afnemen. De verlenging van de leerplicht stelt het arbeidsaanbod van de jongeren uit. Een evolutie van meer of langere studies versterkt nog het afremmen van het arbeidsaanbod van de jongeren.
- Arbeidsherverdeling kan ook worden gerealiseerd door een *lineaire* vermindering van het arbeidsaanbod van *de totale werkende bevolking*. Dit werd geprobeerd door het 5-3-3 plan; de arbeidsduur verminderen met 5%, gepaard gaande met een loonmatiging van 3% en aanwervingen voor 3%. Deze maatregel heeft echter niet veel succes gekend.
- Tenslotte kan men ook een *selectieve* vermindering van het arbeidsaanbod gericht op *bepaalde groepen van de werkende bevolking* doorvoeren. Via ingroeibanen, uitgroeibanen, brugpensioenen, loopbaanonderbreking (voltijds of deeltijds), onvrijwillige en vrijwillige deeltijdse arbeid en duobanen wordt het arbeidsaanbod van bepaalde groepen afgeremd, om de mogelijkheid te bieden aan anderen om zich een plaats op de arbeidsmarkt te veroveren.

Enerzijds worden, door de hoge kost, deze maatregelen beperkt door de leeftijd van het brugpensioen op te trekken, de uitkeringen voor de loopbaanonderbrekers naar beneden te halen en het stelsel van onvrijwillig deeltijdse arbeid op te heffen. Anderzijds is er toch een tendens tot het verder zetten van deze manier van arbeidsherverdeling, zoals we zien in de reglementering met betrekking tot de bedrijfsplannen (zie verder in dit hoofdstuk, punt 3.1).

Verschillende studies (o.a. Holderbeke F., 1993; Larrouturnou P., 1994) zijn het erover eens dat een beperkte lineaire arbeidsduurvermindering niet volstaat om een voldoende aantal arbeidsplaatsen te creëren. Om een reëel effect op de werkloosheid te creëren is er een drastische arbeidsduurvermindering noodzakelijk, waardoor compenserende aanwervingen onvermijdelijk zijn. Het grote probleem is de kostprijs, omdat bij arbeidsduurvermindering geen proportionele loonsvermindering gewenst is, omwille van het demotiverend effect.

³ Gemiddelde aangeboden arbeidsduur per arbeider in de maand oktober, NIS, halfjaarlijkse enquête naar de arbeidsduur bij de ondernemingen.

3. Overzicht reglementering

3.1 Bedrijfsplannen

Het bestuderen van de arbeidsorganisatie per sector vindt plaats in het kader van de huidige ontwikkelingen i.v.m. arbeidsherverdeling op sectoraal vlak. Om de achtergrond hiervan te schetsen wordt in dit onderdeel de huidige evolutie weergegeven van de voorstellen en onderhandelingen over arbeidsherverdeling per sector, evenals de achtergrond die deze evolutie in de hand werkt(e).

Met het Globaal Plan werden een aantal richtlijnen geformuleerd met als doel het herstellen van de concurrentiepositie en het verbeteren van de tewerkstellingssituatie. Dit laatste werd uitgewerkt in een aantal 'directe' tewerkstellingsmaatregelen zoals het jongerenbanenplan, het plus-1-plan, het dalen van de RSZ-bijdragen voor de lage lonen, Maribel en de bedrijfsplannen tot herverdeling van de beschikbare arbeid. De voorgestelde maatregelen willen via een verlaging van de arbeidskost de werkgelegenheid verhogen.

Van belang voor onze studie zijn de bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid. Het systeem van de bedrijfsplannen uit het KB van 24 december 1993⁴ kent een financieel voordeel toe aan de werkgever die via een bedrijfsplan er zich toe verbindt, op één of andere manier, de bestaande arbeid te verdelen over meer werknemers. Nieuw aan dit systeem is dat er op ondernemingsniveau beslist wordt welke maatregelen er zullen worden toegepast en welke het resultaat op de tewerkstelling zal zijn. Bovendien is het een systeem op vrijwillige basis, een onderneming beslist zelf of ze een bedrijfsplan opstelt en welke maatregelen ze erin opneemt. Er wordt enkel een kader opgesteld voor deze maatregelen en een financiële aanmoediging voorzien voor de werkgever.

Het KB van 24 december 1993 stelt een waaier van mogelijkheden voor, die nog kunnen aangevuld worden op het niveau van de sector en van de onderneming. Op sectoraal niveau kan er onderhandeld worden over mogelijke arbeidsherverdelende maatregelen in die sector. Die onderhandelingen resulteren in een kader-CAO voor die sector. Op het niveau van de ondernemingen kan men een bedrijfsplan opstellen aan de hand van de voorstellen uit het KB van 24 december 1993 en/of de voorstellen uit de kader-CAO van de sector waaronder ze ressorteren en/of eigen ondernemingsspecifieke maatregelen. Zo'n bedrijfsplan voorziet dan in een aantal specifieke arbeidsherverdelende maatregelen die een netto-aangroei van de tewerkstelling moeten realiseren, m.a.w. een herverdeling van het arbeidsvolume dat globaal minstens even groot moet zijn als het aantal RSZ-dagen van het overeenstemmend kwartaal in 1993⁵. Per netto bijkomende werknemer ont-

⁴ KB ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.

⁵ Afwijkingen van het referentiejaar zijn mogelijk voor ondernemingen in herstructurering en in moeilijkheden.

vangt het bedrijf een vermindering van RSZ-bijdragen van 25 000 BEF/kwartaal, gedurende de duur van het bedrijfsplan (uiterlijk tot 31 december 1997). Om van het voordeel te genieten moeten de bijkomende werknemers minstens een halftijds contract van 3 maand krijgen. Dit financieel voordeel is cumuleerbaar met de Maribel-regeling en met de vermindering van RSZ-bijdragen voor de lage lonen, maar niet met het jongerenbanenplan.

Het bedrijfsplan van de onderneming moet worden goedgekeurd door het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. Daarvoor moeten er arbeidsherverdelende maatregelen in worden opgenomen met compenserende aanwervingen, die een netto aangroei zullen realiseren. Bovendien moet het engagement van de werkgever voor de bijkomende tewerkstelling eruit blijken.

Er wordt een verschillende strategie uitgewerkt voor bedrijven met een syndicale delegatie en bedrijven zonder. De bedrijven met syndicale delegatie kunnen een bedrijfsplan sluiten via een CAO. Een bedrijf zonder syndicale delegatie⁶ kan dat via de zogenaamde 'toetredingsakte'; zij treden door akte toe aan het algemeen kader, of aan een kader-CAO van de sector, indien deze werd opgesteld.

Voor de arbeidsherverdelende maatregelen die in het bedrijfsplan worden voorgesteld kan men - zoals reeds gestipuleerd - gebruik maken van 'het algemeen kader tot herverdeling van de arbeid' uit het KB van 24 december 1993, dat acht manieren van herverdeling van de arbeid vooropstelt⁷ :

- vrijwillig deeltijds werk promoten met opdeling van arbeidsplaatsen;
- arbeidsduurvermindering met compenserende aanwerving;
- beperking van overuren met compenserende aanwervingen;
- invoering van een recht op volledig of gedeeltelijke loopbaanonderbreking met verplichte vervanging;
- halftijds brugpensioen met verplichte vervanging;
- ploegenarbeid invoeren met compenserende aanwerving;
- flexibele uurroosters instellen met compenserende aanwerving;
- 4-daagse werkweek invoeren met compenserende aanwerving.

De belangrijke voorwaarde hierbij is de verplichting aan de werkgever om de vrijgekomen arbeidstijd op te vullen met nieuwe arbeidskrachten en het bedrijfsplan moet een resultaatsverbintenis bevatten m.b.t. de compenserende aanwervingen.

Bijzondere maatregelen zijn voorzien voor de kredietinstellingen. Deze zijn immers verplicht om de opbrengst van de loonmatiging (door het invoeren van de gezondheidsindex) aan werkgelegenheid te besteden, zo niet in een fonds te storten.

⁶ Met minder dan 50 werknemers.

⁷ Art. 25 van het KB 24 december 1993.

Ook aan bedrijven in moeilijkheden en in herstructurering kunnen uitzonderingen worden toegestaan, b.v. kan het kwartaal waarmee de bijkomende tewerkstelling wordt vergeleken verschillen van dat in 1993.

De ontwikkeling van het systeem van bedrijfsplannen heeft lang op zich laten wachten. Na een half jaar werd nog geen enkel bedrijfsakkoord tot herverdeling van de arbeid geregistreerd. Op 30 mei 1995 werden toch reeds 58 toetredingsakten en 115 bedrijfsplannen via CAO goedgekeurd (zie ook hoofdstuk 3).

3.2 Sectorale onderhandelingen voor 1995-1996

Met het sociaal akkoord van eind 1994 werd het niveau van onderhandelen over arbeidsherverdeling verlegd van de bedrijven (met de bedrijfsplannen) naar de sectoren⁸. Sectorale akkoorden kunnen tot stand komen, maar de individuele bedrijfsplannen op ondernemingsniveau blijven mogelijk. Het sociaal akkoord voor 1995-1996 stelt naast kortingsbanen voor de langdurig werklozen en een dalende leeftijdsgrens voor brugpensioen⁹ ook vast om premies aan bedrijven te geven die aan arbeidsherverdeling doen. Deze voorstellen worden uitgewerkt in de 'wet houdende de maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling'. De netto-aangroei (t.o.v. het overeenstemmend kwartaal van 1994) van de tewerkstelling wordt financieel beloond met 37 500 BEF/kwartaal/bijkomende werkplaats. Er is geen cumulatie mogelijk met de bedrijfsplannen. In de CAO nr. 60 worden de regels en procedures bepaald om op het vlak van de sectoren CAO's te sluiten ter bevordering van de werkgelegenheid. De sectoren moeten daarvoor tewerkstellingsakkoorden sluiten, met maatregelen die ofwel direct moeten worden toegepast, of waarvoor een toetreding is vereist of waarvoor bijkomende specificering van de onderneming is vereist (kaderbepalingen). Ook deze sectorale onderhandelingen zijn eerder traag op gang gekomen, waardoor de uiterlijke verstrijksdatum van 31 maart 1995 reeds verlengd werd. In een groot aantal sectoren is men reeds tot een akkoord gekomen. Deze worden in hoofdstuk 3 verder besproken.

⁸ Trends 'Het addertje van het sociaal akkoord', 5 december 1994.

⁹ Vanaf 1997 wordt het definitief 58 jaar, voordien wordt er een tijdelijke verlaging tot 55 jaar toegestaan.

HOOFDSTUK 2

SECTORALE ANALYSE VAN DE

ARBEIDSORGANISATIE IN VLAANDEREN

1. Bespreking keuze van data en van sectoren

1.1 Data

De keuze van een geschikte gegevensbron is bepalend voor het verder verloop van de studie. Voor de lezer is het dan ook niet onbelangrijk om te weten op basis van welke redenen voor die specifieke statistische bron werd gekozen. Bovendien is het noodzakelijk om de omgevingsfactoren van de gekozen bron te kennen, om bij de evaluatie van de cijfers de nodige voorzichtigheid in acht te nemen.

De keuze van het statistisch materiaal wordt enerzijds bepaald door het onderwerp van de studie zelf, met name, welke variabelen zijn er nodig en moeten in een zo groot mogelijke mate beschikbaar zijn. Anderzijds is ook de bron zelf belangrijk: de voor- en nadelen, de betrouwbaarheid, de manier van gegevens verzamelen, e.d. moeten worden afgewogen.

Hierna geven we de variabelen weer die we noodzakelijk achten voor ons onderzoek en eventueel andere voorwaarden van de statistiek die we willen gebruiken. Aangezien de studie een sectorale analyse van de huidige arbeidsorganisatie in Vlaanderen betreft, zijn de noodzakelijke voorwaarden de volgende:

- Wat betreft de *sectorale analyse* is het noodzakelijk dat er een sectorindeling van de data beschikbaar is. De meest gangbare sectorindeling is de NACE-indeling¹. Sinds 1992 is er een vernieuwde NACE-indeling van toepassing, namelijk de NACE-BEL. Deze vervangt de vorige (NACE 70) die meer dan 20 jaar van toepassing was. De nieuwe indeling is aangepast aan de veranderde sectoromgeving en aan een maximale vergelijkbaarheid op Europees vlak. In de NACE-BEL classificatie worden de sectoren in 17 grote secties onderverdeeld (van A tot Q), met 31 subsectoren en 60 afdelingen. Deze indeling wordt verder uitgesplitst tot op 5 digit niveau.
- *Huidige*: de beschikbare gegevens moeten van vrij recente datum zijn.

¹ Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes.
(Algemeen systematische bedrijfsindeling in de Europese Gemeenschappen)

- *Arbeidsorganisatie* : De gegevens moeten betrekking hebben op de arbeid. Zo zijn er het aantal werknemers, hun geslacht, hun leeftijd, het aantal uren dat men werkt per week, of men deeltijds of voltijds werkt, interim of in ploegen, het gebruik van vaste of tijdelijke contracten, enz.
- *In Vlaanderen* : een regio indeling naar gewest moet beschikbaar zijn.

In het licht van deze door ons noodzakelijk geachte variabelen evalueerden we het bestaande statistisch materiaal in België². Daaruit bleek dat de RIZIV-gegevens over het algemeen goed voldoen aan de noodzakelijke voorwaarden, met als enig negatief punt het niet beschikken over een sectorindeling voor ongeveer 200 000 tewerkgestelden.

De Steekproefenquête naar de beroepsbevolking (of arbeidskrachtentelling) van het NIS beschikt over recente, gedetailleerde, veelzijdige variabelen, onderverdeeld naar gewest en NACE-sector. Het grote nadeel van deze gegevensbron is de onmogelijkheid, omwille van de betrouwbaarheid, gegevens naar gedetailleerde NACE-indeling te verkrijgen, gecombineerd met andere, voor ons noodzakelijke, variabelen.

Bijgevolg zullen we voor onze studie de gegevens van het RIZIV voor het jaar 1993 analyseren. Verder gebruiken we voor sommige variabelen de arbeidskrachtentelling van het NIS van 1994. Hier is echter enkel een ruwe indeling naar NACE-code mogelijk en moet er rekening gehouden worden met het betrouwbaarheidsprobleem eigen aan een enquête.

Voor de arbeidsduurgegevens gebruiken we de arbeidsduurenquête van het NIS voor de industrie en de opgegeven minimum wekelijkse arbeidsduur in de sectorale CAO's, evenals de arbeidsduurvariabele in de arbeidskrachtentelling.

Bij het analyseren van de RIZIV-gegevens moeten we rekening houden met volgende factoren :

- Ongeveer 200 000 (191 275 voor 1993) tewerkgestelden in het Vlaams Gewest worden niet naar sector onderverdeeld.
- De contractuele ambtenaren worden bij de bedienden ondergebracht en de mijnwerkers bij de arbeiders.
- De seizoenarbeiders en de uitgaande grensarbeiders werden niet in de cijfers opgenomen.
- Er is een lichte overschatting mogelijk van de deeltijdse gegevens. Omdat in de RIZIV-gegevens het aantal betrekkingen wordt geteld, zijn dubbeltellingen mogelijk wanneer iemand 2 jobs uitoefent of van werkgever veranderd in de gegeven periode. Deze dubbeltelling wordt zoveel mogelijk geëlimineerd door

² Een overzicht vindt men in Bijlage 1.

middel van unificatie³. Sommige dubbeltellingen blijven echter bestaan, want er is slecht unificatie als verschillende variabelen gelijk zijn. Bijgevolg blijft er een dubbeltelling als men bijvoorbeeld binnen de betreffende periode van job is veranderd in een andere economische activiteit.

1.2 Selectie van sectoren

Voor de sectorale analyse van de arbeidsorganisatie in Vlaanderen hebben we voor een selectie van sectoren gekozen, gebaseerd op de volgende overwegingen :

- De sector moet een voldoende groot aantal werknemers omvatten. Omdat deze gegevens verder moeten onderverdeeld kunnen worden naar o.a. woonplaats, geslacht, leeftijd en deeltijdse arbeid moeten er voldoende werknemers zijn per sector om een betrouwbare en relevante opdeling te maken. We hebben een minimum grootte van 25 000 werknemers in Vlaanderen vooropgesteld.
- Niet alle sectoren of subsectoren met minder dan 25 000 werknemers werden uit de selectie geweerd. Sommige subsectoren zijn wel interessant voor de studie en kunnen perfect samen gevoegd worden met andere subsectoren tot één geheel. Zo wordt bijvoorbeeld de subsector 16 'tabaksindustrie' bij de subsector 15 'voedings- en drankindustrie' gevoegd.
- Sommige subsectoren vielen uit de boot wegens een te heterogene samenstelling bijvoorbeeld ('overige diensten').
- Ook andere variabelen zoals het aantal vrouwen in de sector en het aantal deeltijdsen, hielpen mee de selectie van sectoren bepalen.

De uiteindelijke gekozen selectie van sectoren die in aanmerking zullen komen voor de analyse van hun arbeidsorganisatie vindt men terug in Tabel 2.1, samen met het aantal werknemers in het Vlaams Gewest die in de respectievelijke sectoren werken in het jaar 1993. De sectoren kregen soms een verkorte benaming om de leesbaarheid te vergroten.

³ De werkwijze van unificatie is als volgt : in het geval dat een persoon 2 of meerdere bijdragebons ontvangt op een bepaalde datum, worden die bons samengevoegd en slechts éénmaal geteld, indien de volgende gegevens meegedeeld op de bijdragebons identiek zijn : sector, tewerkstellingscode (VT/DT/..) rijksregisternummer, inschrijvingsnummer bij de verzekeringsinstelling, landsbond en ziekenfonds. (voor de loon en arbeidstijdgegevens moet ook het arbeidsstelsel identiek zijn) (Machiels O., 1994)

Tabel 2.1 Selectie van sectoren en hun omvang, Vlaams Gewest 1993

NACE-BEL code	Sectorbenaming	Aantal werknemers
<i>D</i>	<i>Industrie</i>	456 929
15+16	Voedings- en tabaksindustrie	59 730
17→19	Textiel-, kleding- en schoennijverheid (1)	62 175
21+22	Papierindustrie ; uitgeverijen en drukkerijen	30 617
24	Chemische industrie	49 454
27+28	Metaalindustrie	61 950
29→33	Vervaardiging van machines (2)	64 000
34+35	Transportmiddelenindustrie	54 221
<i>F</i>	<i>Bouwnijverheid</i>	107 658
<i>G</i>	<i>Groot- en kleinhandel en reparaties (3)</i>	227 060
50	Garagebedrijf (4)	28 502
51	Groothandel (5)	108 427
52	Kleinhandel (6)	90 131
<i>H</i>	<i>Hotels en restaurants</i>	38 086
<i>I</i>	<i>Vervoer, opslag en communicatie</i>	146 304
60	Vervoer te land	61 860
63	Vervoerondersteunende activiteiten; reisbureaus	27 722
64	Post en telecommunicatie	46 796
<i>J</i>	<i>Financiële instellingen en verzekeringswezen</i>	71 587
65	Financiële instellingen	52 435
<i>K</i>	<i>Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven</i>	123 503
74	Overige zakelijke dienstverlening	101 119
<i>L</i>	<i>Openbaar bestuur</i>	70 840
<i>M</i>	<i>Onderwijs</i>	176 059
<i>N</i>	<i>Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening</i>	132 825
<i>O</i>	<i>Gemeenschapsvoorzieningen en andere diensten (7)</i>	74 286
Totaal alle sectoren (8)		1 852 018

- (1) Vervaardiging van textiel, kleding en bontnijverheid, leernijverheid en vervaardiging van schoeisel
- (2) Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen, van kantoormachines en werktuigen, van elektronische machines en apparaten, van audio-, video- en telecommunicatieapparatuur en van medische apparatuur, van precisie- en optische instrumenten en uurwerken.
- (3) Reparaties : reparatie van auto's en huishoudelijke artikelen
- (4) Verkoop en reparatie van auto's en motorrijwielen en kleinhandel in motorbrandstoffen
- (5) Exclusief handel in auto's en motorrijwielen
- (6) Exclusief auto's en motorrijwielen, inclusief reparatie van consumentenartikelen
- (7) Andere diensten : sociaal-culturele en persoonlijke diensten
- (8) Inclusief diegene die niet in sectoren onder te verdelen zijn
- Bron : RIZIV 1993

De landbouw, de visserij en de winning van delfstoffen (NACE-BEL code A, B en C) omvatten samen slechts een tewerkstelling van 9 567 werknemers in 1993 in het Vlaams Gewest en werden bijgevolg niet in de selectie opgenomen.

De industrie omvat 456 929 werknemers in 1993 in het Vlaams Gewest en werd verder opgesplitst. Volgende subsectoren van de industrie werden niet verder besproken : de houtindustrie, het vervaardigen van cokes, geraffineerde aardolie-

produkten en splijt- en kweekstoffen, de rubber- en kunststofnijverheid en het vervaardigen van overige niet-metaalhoudende produkten.

De produktie en distributie van elektriciteit, gas en water met een totaal van 12 196 tewerkgestelden in het Vlaams gewest in 1993, is wel een interessante sector, maar te klein om nader te analyseren naar de arbeidsorganisatie.

Verder vielen het vervoer over water en de luchtvaart uit de selectie, evenals het verzekeringswezen, de verhuur en handel in onroerende goederen, de verhuur zonder bedieningspersoneel, de informatica en aanverwante activiteiten en het speur- en ontwikkelingswerk.

De gemeenschapsvoorzieningen en andere diensten worden niet verder opgesplitst. De particuliere huishoudens met werknemers (NACE-BEL code P) en de extraterritoriale organisaties (NACE-BEL code Q) tenslotte, werden eveneens niet weerhouden voor onze selectie.

In dit hoofdstuk zullen we verschillende arbeidsgegevens van de sectoren uit deze selectie kort bespreken : tewerkstelling naar geslacht, naar leeftijd, naar deeltijdse arbeid, naar statuut (arbeider, bediende of ambtenaar), naar ploegwerk en avondwerk en tenslotte wordt de arbeidsduur in deze sectoren onderzocht.

2. Sectorale analyse van de arbeidsorganisatie

2.1 De tewerkstelling naar geslacht

Het aantal tewerkgestelden in de geselecteerde sectoren naar geslacht voor het Vlaams gewest in 1993, wordt in tabel 2.2. weergegeven, samen met het aantal en het percentage vrouwen en mannen in de sectoren.

Tabel 2.2 Aantal tewerkgestelden in de geselecteerde sectoren naar geslacht, Vlaams Gewest 1993

NACE-BEL code	Sectorbenaming	Aantal mannen	% mannen	Aantal vrouwen	% vrouwen	Totaal
D	<i>Industrie</i>	314 575	74,75	115 354	25,25	456 929
15+16	Voedings- en tabaksindustrie	40 176	67,26	19 554	32,74	59 730
17→19	Textiel-, kleding- en schoennijverheid	25 619	41,20	36 556	58,80	62 175
21+22	Papierindustrie ; uitgeverijen en drukkerijen	21 180	69,18	9 437	30,82	30 617
24	Chemische industrie	39 364	79,60	10 090	20,40	49 454
27+28	Metaalindustrie	56 443	91,11	5 507	8,89	61 950
29→33	Vervaardiging van machines	48 506	75,79	15 494	24,21	64 000
34+35	Transportmiddelenindustrie	49 144	90,64	5 077	9,36	54 221
F	<i>Bouwnijverheid</i>	102 397	95,11	5 261	4,89	107 658
G	<i>Groot- en kleinhandel en reparaties</i>	124 350	54,77	102 710	45,23	227 060
50	Garagebedrijf	23 445	82,26	5 057	17,74	28 502
51	Groothandel	73 002	67,33	35 425	32,67	108 427
52	Kleinhandel	27 903	30,96	62 228	69,04	90 131
H	<i>Hotels en restaurants</i>	16 491	43,30	21 595	56,70	38 086
I	<i>Vervoer, opslag en communicatie</i>	118 186	80,78	28 118	19,22	146 304
60	Vervoer te land	57 674	93,23	4 186	6,77	61 860
63	Vervoerondersteunende activiteiten, reisbureaus	19 654	70,90	8 068	29,10	27 722
64	Post en telecommunicatie	33 767	72,16	13 029	27,84	46 796
J	<i>Financiële instellingen en verzekeringswezen</i>	39 839	55,65	31 748	44,35	71 587
65	Financiële instellingen	30 739	58,62	21 696	41,38	52 435
K	<i>Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven</i>	63 597	51,49	59 906	48,51	123 503
74	Overige zakelijke dienstverlening	50 092	49,54	51 027	50,46	101 119
L	<i>Openbaar bestuur</i>	48 066	67,85	22 774	32,15	70 840
M	<i>Onderwijs</i>	69 242	39,33	106 817	60,67	176 059
N	<i>Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening</i>	29 626	22,30	103 199	77,70	132 825
O	<i>Gemeenschapsvoorzieningen en andere diensten</i>	39 426	53,07	34 860	46,93	74 286
A→Q(1)	Totaal alle sectoren	1 111 948	60,04	740 070	39,96	1 852 018

(1) Inclusief diegene die niet in sectoren zijn onderverdeeld

Bron : RIZIV 1993 en eigen berekeningen

Gemiddeld zijn 60% van de tewerkgestelden mannen en 40% vrouwen. Deze percentages verschillen sterk naargelang de sector.

Zoals te verwachten is de tewerkstelling van de vrouwen in de industrie laag. Toch zijn daar reeds één vierde van de tewerkgestelden vrouwen. Deze werken vooral in de textiel-, kleding- en schoennijverheid waar ze ongeveer 59% van de tewerkstelling voor zich nemen. Daarentegen zijn in de metaalindustrie en de transportmiddelenindustrie nog geen 10% vrouwen tewerkgesteld.

De sector waar de vrouwen het minst vertegenwoordigd zijn is de bouwsector. Deze is hoofdzakelijk mannelijk (ongeveer 95%).

De groot- en de kleinhandelssector vertonen een tegenovergesteld beeld. In de groothandelssector zijn er ongeveer één derde vrouwen, terwijl in de kleinhandelssector de mannen 31% van de tewerkstelling omvatten.

In de vervoersector zijn er ook opvallend weinig vrouwen tewerkgesteld; 7% van de tewerkstelling in het vervoer te land. In de vervoerondersteunende activiteiten daarentegen is reeds 29,1% van de tewerkstelling vrouwelijk.

In het onderwijs en in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening zijn meer vrouwen tewerkgesteld dan mannen. In de gemeenschapsvoorzieningen en andere diensten minder vrouwen tewerkgesteld t.o.v. de mannen. Toch vertegenwoordigen de vrouwen in deze sector bijna 47% van de tewerkstelling.

In het openbaar bestuur bestaat de tewerkstelling uit amper één derde vrouwen.

Verder is de sector van de zakelijke dienstverlening evenwichtig verdeeld tussen mannen en vrouwen en werken in de financiële sector bijna 45% vrouwen.

2.2 De tewerkstelling naar leeftijd

Een belangrijke indicator van de arbeidsorganisatie in de sectoren is de leeftijdsstructuur. De tewerkstelling in de geselecteerde sectoren werd onderverdeeld in leeftijdsgroepen van 14 tot 29 jaar om de instroom van jongeren te kennen, een leeftijdsgroep van 30 tot 44 jaar en een groep van 45-54 jaar (om het potentieel aan brugpensioen te meten). Tenslotte wordt de tewerkstelling in de leeftijdsgroep van 55 tot 64 jaar weergegeven. De personen vanaf 65 jaar werden uit de statistiek gehaald. Tabel 2.3 geeft de tewerkstelling in de leeftijdsgroepen per sector weer in percentages van de totale tewerkstelling in elke sector. Tabel 2.4 geeft een verdere onderverdeling naar geslacht, met percentages t.o.v. de totale vrouwelijke of mannelijke tewerkstelling in elke sector.

Tabel 2.3 Tewerkstelling in de geselecteerde sectoren naar leeftijdsgroep, Vlaams Gewest 1993 (in %)

NACE-BEL code	Sectorbenaming	14-29 jaar	30-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar	Totaal
D	<i>Industrie</i>	31,88	44,83	19,41	3,88	100,00
15+16	Voedings- en tabaksindustrie	36,93	42,55	16,24	4,27	100,00
17→19	Textiel-, kleding- en schoennijverheid	34,47	46,14	16,67	2,72	100,00
21+22	Papierindustrie; uitgeverijen en drukkerijen	33,63	44,63	17,43	4,30	100,00
24	Chemische industrie	26,84	43,54	22,41	7,20	100,00
27+28	Metaalindustrie	30,66	44,82	21,50	3,03	100,00
29→33	Vervaardiging van machines	28,98	46,67	21,69	2,67	100,00
34+35	Transportmiddelenindustrie	30,90	46,30	20,22	2,58	100,00
F	<i>Bouwnijverheid</i>	33,14	43,04	18,86	4,96	100,00
G	<i>Groot- en kleinhandel en reparaties</i>	38,49	42,37	14,70	4,44	100,00
50	Garagebedrijf	37,04	42,54	15,82	4,60	100,00
51	Groothandel	33,53	44,71	16,23	5,52	100,00
52	Kleinhandel	44,91	39,49	12,51	3,09	100,00
H	<i>Hotels en restaurants</i>	48,39	38,11	10,51	2,99	100,00
I	<i>Vervoer, opslag en communicatie</i>	20,51	52,39	20,61	6,50	100,00
60	Vervoer te land	16,29	59,89	19,04	4,78	100,00
63	Vervoerondersteunende activiteiten; reisbureaus	31,90	44,36	17,77	5,97	100,00
64	Post en telecommunicatie	17,36	48,64	24,78	9,21	100,00
J	<i>Financiële instellingen en verzekeringswezen</i>	24,68	52,36	18,53	4,43	100,00
65	Financiële instellingen	23,33	53,20	19,20	4,27	100,00
K	<i>Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven</i>	45,88	39,33	11,31	3,48	100,00
74	Overige zakelijke dienstverlening	47,33	38,47	11,03	3,17	100,00
L	<i>Openbaar bestuur</i>	23,08	51,67	18,89	6,35	100,00
M	<i>Onderwijs</i>	17,32	46,90	27,36	8,42	100,00
N	<i>Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening</i>	32,81	52,56	11,44	3,19	100,00
O	<i>Gemeenschapsvoorzieningen en andere diensten</i>	24,92	47,42	17,73	9,93	100,00
A->Q (1)	Totaal alle sectoren	29,52	46,58	18,47	5,43	100,00

(1) Inclusief diegene die niet in sectoren zijn onderverdeeld

Bron: RIZIV 1993 en eigen berekeningen

Tabel 2.4 Tewerkingstelling in de geselecteerde sectoren naar leeftijdsgroepen en geslacht, Vlaams Gewest 1993 (in %)

NACE-BEL code	Sectorbenaming	14-29 jaar		30-44 jaar	
		Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
D	<i>Industrie</i>				
15+16	Voedings- en tabaksindustrie	29,55	38,78	44,18	46,73
17→19	Textiel-, kleding- en schoennijverheid	33,42	44,15	42,27	43,14
21+22	Papierindustrie ; uitgeverijen en drukkerijen	29,83	37,73	43,02	48,32
24	Chemische industrie	29,11	43,79	44,84	44,16
27+28	Metaalindustrie	24,17	37,26	43,01	45,62
29→33	Vervaardiging van machines	29,97	37,72	44,63	46,76
34+35	Transportmiddelenindustrie	28,48	30,52	45,03	51,79
F	<i>Bouwnijverheid</i>	29,68	42,68	46,61	43,25
G	<i>Groot- en kleinhandel en reparaties</i>	32,68	42,18	42,97	44,46
50	Garagebedrijf	33,03	45,10	43,03	41,56
51	Groothandel	36,49	39,57	41,67	46,59
52	Kleinhandel	29,64	41,54	44,38	45,41
H	<i>Hotels en restaurants</i>	38,97	47,57	40,67	38,96
I	<i>Vervoer, opslag en communicatie</i>	50,19	47,02	36,08	39,67
60	Vervoer te land	16,30	38,21	53,70	46,88
63	Vervoerondersteunende activiteiten; reisbureaus	14,93	35,00	60,29	54,52
64	Post en telecommunicatie	24,83	49,11	45,77	40,93
J	<i>Financiële instellingen en verzekeringswezen</i>	12,13	30,92	48,67	48,58
65	Financiële instellingen	18,34	32,64	52,62	52,05
K	<i>Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven</i>	17,39	31,73	53,50	52,77
74	Overige zakelijke dienstverlening	44,46	47,38	38,15	40,59
L	<i>Openbaar bestuur</i>	46,81	47,83	36,24	40,66
M	<i>Onderwijs</i>	23,10	23,04	49,51	56,24
N	<i>Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening</i>	11,09	21,35	42,85	49,53
O	<i>Gemeenschapsoverzichten en andere diensten</i>	25,37	34,95	53,92	52,17
		16,75	34,17	45,67	49,40
A→Q (1)	Totaal alle sectoren (1)	26,13	34,61	45,45	48,27

Tabel 2.4 Tewerksstelling in de geselecteerde sectoren naar leeftijdsgroepen en geslacht, Vlaams Gewest 1993 (in %). Vervolg

NACE-BEL code	Sectorbenaming	45-54 jaar		55-64 jaar	
		Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
D	<i>Industrie</i>				
15+16	Voedings- en tabaksindustrie	21,49	13,27	4,77	1,22
17→19	Textiel-, kleding- en schoennijverheid	18,67	11,26	5,65	1,45
21+22	Papierindustrie ; uitgeverijen en drukkerijen	21,34	13,39	5,81	0,56
24	Chemische industrie	20,52	10,49	5,52	1,57
27+28	Metaalindustrie	24,41	14,63	8,41	2,49
29→33	Vervaardiging van machines	22,25	13,78	3,15	1,74
34+35	Transportmiddelenindustrie	23,19	16,99	3,30	0,71
F	<i>Bouwnijverheid</i>	20,95	13,10	2,75	0,97
G	<i>Groot- en kleinhandel en reparaties</i>	19,26	11,20	5,10	2,17
50	Garagebedrijf	17,53	11,28	6,41	2,07
51	Groothandel	16,68	11,83	5,16	2,02
52	Kleinhandel	18,83	10,87	7,15	2,18
H	<i>Hotels en restaurants</i>	14,84	11,47	5,52	2,00
I	<i>Vervoer, opslag en communicatie</i>	10,01	10,89	3,72	2,43
60	Vervoer te land	22,66	11,97	7,34	2,94
63	Vervoerondersteunende activiteiten; reisbureaus	19,79	8,74	5,00	1,74
64	Post en telecommunicatie	21,71	8,17	7,68	1,80
J	<i>Financiële instellingen en verzekeringswezen</i>	28,17	16,00	11,03	4,51
65	Financiële instellingen	22,55	13,48	6,50	1,84
K	<i>Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven</i>	23,03	13,78	6,08	1,72
74	Overige zakelijke dienstverlening	12,69	9,86	4,70	2,18
L	<i>Openbaar bestuur</i>	12,46	9,64	4,49	1,88
M	<i>Onderwijs</i>	20,34	15,84	7,05	4,88
N	<i>Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening</i>	32,75	23,87	13,31	5,25
O	<i>Gemeenschapsoorzieningen en andere diensten</i>	14,92	10,44	5,80	2,44
		21,85	13,07	15,73	3,36
A→Q (1)	Totaal alle sectoren (1)	21,30	14,22	7,11	2,90

(1) Inclusief diegene die niet in sectoren zijn onderverdeeld
Bron: RIZIV 1993 en eigen berekeningen

Als we het totaal over de sectoren bekijken merken we dat de jongeren (<30 jaar) bijna 30% van de tewerkstelling voor hun rekening nemen. Voor de mannen is dit slechts 26%, voor de vrouwen 35%. De groep 30-44-jarigen bevat 46,58% van de tewerkstelling, de 45-54-jarigen 18,47% en de groep van 55-64-jarigen slechts 5,43%. Er zijn dus in het algemeen meer 'jongeren' dan 'ouderen' tewerkgesteld.

Sommige sectoren hebben een groot aandeel jongeren in hun tewerkstelling. In de hotel en restaurantsector bijvoorbeeld nemen de -30-jarigen 48,39% van de tewerkstelling voor hun rekening. Als de 30-44-jarigen daar bijgeteld worden komt men aan 86,5% van de tewerkstelling in die sector die jonger is dan 44 jaar. Ook de sector van de 'overige zakelijke dienstverlening' is een sector met een zeer groot aandeel jongeren (45,88% <30 jaar), daar is 85,20% van de tewerkgestelden jonger dan 44 jaar. Dit zowel bij de mannen als bij de vrouwen.

Relatief weinig jongeren vindt men in de overheidssectoren Post en telecommunicatie, vervoer te land en onderwijs. De vrouwelijke tewerkstelling in deze sectoren heeft wel een groot aandeel jongeren, maar de mannelijke tewerkstelling tussen 14 en 29 jaar neemt slechts 15% van de totale mannelijke tewerkstelling in.

De leeftijdsgroep van de 55 tot 64-jarigen vertegenwoordigt 5,43% van de tewerkstelling. De vrouwen werken echter minder lang, amper 3% van de vrouwelijke tewerkstelling heeft een leeftijd tussen de 55 en 64 jaar. 17,12% van de vrouwelijke tewerkstelling is tussen de 45 en 64 jaar, t.o.v. 28,41% bij de mannelijke tewerkstelling.

In de industrie is het aandeel van de 55-64-jarigen laag, met uitzondering van de chemische industrie waar 7,2% van de tewerkstelling 55-64-jarigen zijn. De tewerkstelling van vrouwen tussen de 55 en 64 jaar is in de industrie eerder een uitzondering.

Enkel in het openbaar bestuur en in het onderwijs zijn ongeveer 5% van de tewerkgestelde vrouwen tussen de 55 en 64 jaar. Voor de overige sectoren wordt nooit meer dan 3% genoteerd.

Van de tewerkgestelde mannen zijn ongeveer 7% tussen de 55 en de 64 jaar. In de industrie is dat lager. Een hoog percentage vinden we terug in de Post en telecommunicatie, het onderwijs en de gemeenschapsvoorzieningen en andere diensten. Voor de post en telecommunicatiesector en het onderwijs waren de jongeren ook het minst vertegenwoordigd van alle sectoren.

De kleinhandel en de hotel- en restaurantsector hebben een hoofdzakelijke jonge tewerkstelling en hebben zeer weinig mannen en vrouwen van tussen de 55 en 64 jaar in dienst. Dezelfde situatie wordt bij de sector van de onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven vastgesteld.

2.3 De deeltijdse tewerkstelling

De tewerkstelling wordt in de RIZIV-gegevens onderverdeeld naar voltijdse arbeid, deeltijdse arbeid, interim arbeid en seizoenarbeid⁴. De deeltijdse arbeid wordt in verschillende facetten onderzocht. Zo is het percentage deeltijdse arbeid afhankelijk van de sector; voor sommige sectoren zoals de hotel- en restaurantsector verwachten we dat de deeltijdse arbeid eigen is aan de sector en ingeburgerd is. Ook het percentage vrouwen tewerkgesteld in de sector zal het percentage deeltijdse arbeid beïnvloeden. Vrouwen hebben vaker een deeltijdse job dan mannen. De leeftijd speelt ook een belangrijke rol voor het aandeel van de deeltijdse arbeid. Tenslotte bekijken we de mogelijke samenhang van deeltijdse arbeid en statuut.

2.3.1 Deeltijdse arbeid naar sector

De deeltijdse arbeid in de geselecteerde sectoren naar geslacht vindt men terug in tabel 2.5. In de totale tewerkstelling in het Vlaams Gewest in 1993 hebben 18,16% een deeltijdse job. Een zeer laag percentage deeltijdse arbeid wordt genoteerd in de bouwsector, slechts 2,79%. In de industrie behelst de deeltijdse arbeid nog geen 5% van de tewerkstelling. De voedings- en tabaksindustrie heeft in de industrie het hoogste percentage deeltijdse arbeid (10,94%). In de metaalindustrie en de transportmiddelenindustrie is deeltijdse arbeid quasi ongekennd, met respectievelijk 2,69% en 1,3% van de tewerkstelling.

In de kleinhandelssector daarentegen werken meer dan 40% van de tewerkgestelden deeltijds. De hotel- en restaurantsector heeft zoals verwacht het hoogste aandeel van de deeltijdse arbeid, namelijk meer dan de helft.

Verder wordt ook een groot aandeel deeltijdse tewerkstelling genoteerd in de zogenaamde quataire sector, met name het onderwijs, de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, de gemeenschapsvoorzieningen en andere diensten, met uitzondering voor het openbaar bestuur waar slechts 10,22% van de tewerkgestelden deeltijds werken.

⁴ De seizoenarbeid werd uit de gegevens gehaald.

Tabel 2.5 Aantal en percentage deeltijds tewerkgestelden in de geselecteerde sectoren naar geslacht, Vlaams Gewest 1993

NACE-BEL code	Sectorbenaming	Mannen		Vrouwen		Totaal	
		Aantal deeltijdsen	% deeltijd- sen	Aantal deeltijdsen	% deeltijdsen	Aantal deeltijdsen	% deeltijdsen
D	<i>Industrie</i>	4 165	1,22	17 230	14,94	21 395	4,68
15+16	Voedings- en tabaksindustrie	1 318	3,28	5 215	26,67	6 533	10,94
17→19	Textiel-, kleding- en schoennijverheid	269	1,05	2 596	7,10	2 865	4,61
21+22	Papierindustrie ; uitgeverijen en drukkerijen	294	1,39	1 393	14,76	1 687	5,51
24	Chemische industrie	344	0,87	1 961	19,44	2 305	4,66
27+28	Metaalindustrie	515	0,91	1 151	20,90	1 666	2,69
29→33	Vervaardiging van machines	334	0,69	2 627	16,95	2 961	4,63
34+35	Transportmiddelenindustrie	304	0,62	403	7,94	707	1,30
F	<i>Bouwnijverheid</i>	1 338	1,31	1 669	31,72	3 007	2,79
G	<i>Groot- en kleinhandel en reparaties</i>	6 141	4,94	44 140	42,98	50 281	22,14
50	Garagebedrijf	903	3,85	1 591	31,46	2 494	8,75
51	Groothandel	2 504	3,43	8 617	24,32	11 121	10,26
52	Kleinhandel	2 734	9,80	33 932	54,53	36 666	40,68
H	<i>Hotels en restaurants</i>	6 598	40,01	12 938	59,91	19 536	51,29
I	<i>Vervoer, opslag en communicatie</i>	3 828	3,24	7 799	27,74	11 627	7,95
60	Vervoer te land	1 931	3,35	1 062	25,37	2 993	4,84
63	Vervoerondersteunende activiteiten; reisbureaus	655	3,33	1 285	15,93	1 940	7,00
64	Post en telecommunicatie	1 137	3,37	4 747	36,43	5 884	12,57
J	<i>Financiële instellingen en verzekeringswezen</i>	929	2,33	10 173	32,04	11 102	15,51
65	Financiële instellingen	711	2,31	7 350	33,88	8 061	15,37
K	<i>Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven</i>	3 638	5,72	18 791	31,37	22 429	18,16
74	Overige zakelijke dienstverlening	3 082	6,15	16 288	31,92	19 370	19,16
L	<i>Openbaar bestuur</i>	572	1,19	6 667	29,27	7 239	10,22
M	<i>Onderwijs</i>	13 515	19,52	44 720	41,87	58 235	33,08
N	<i>Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening</i>	3 487	11,77	52 089	50,47	55 576	41,84
O	<i>Gemeenschapsvoorzieningen en andere diensten</i>	3 688	9,35	11 400	32,70	15 088	20,31
A→Q (1)	Totaal alle sectoren	56 932	5,12	279 397	37,75	336 329	18,16

(1) inclusief diegene die niet in sectoren onderverdeeld zijn

Bron : RIZIV 1993 en eigen berekeningen

2.3.2 Deeltijdse arbeid naar sector en geslacht

Het aandeel van de deeltijdse arbeid hangt in belangrijke mate af van het aantal vrouwen dat in de sector wordt tewerkgesteld. De sectoren die een hoog percentage vrouwen tewerkstellen ([zie 2.1] : de textiel-, kleding- en schoennijverheid, de kleinhandelssector, de hotel- en restaurantsector, de financiële instellingen, de zakelijke dienstverlening, het onderwijs en de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening) zouden bijgevolg veel deeltijdsen moeten herbergen. We merken dat dit voor een groot deel van deze sectoren inderdaad het geval is. Maar zoals we in de textiel-, kleding- en schoennijverheid, financiële instellingen en de zakelijke dienstverlening merken is een groot aandeel vrouwen in de tewerkstelling geen voldoende voorwaarde voor een hoog percentage deeltijdse arbeid. In de textiel-, kleding- en schoennijverheid zijn 58,8% van de tewerkstelling vrouwen en is er slechts 4,61% van de tewerkstelling deeltijds tewerkgesteld.

Van de tewerkgestelde vrouwen hebben 37,75% een deeltijdse job, bij de mannen is dat slechts 5,12%.

Bij de mannen is er één grote uitschieter; de hotel- en restaurantsector waar 40% van de tewerkgestelde mannen deeltijds werkt. Op grote afstand volgt het onderwijs met een percentage van 19,52% en de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening met 11,77%. In de industrie is de deeltijdse arbeid voor mannen quasi onbestaande, evenals in het openbaar bestuur. De recente inspanningen voor het stimuleren van de deeltijdse arbeid bij de ambtenaren zullen deze situatie misschien veranderen.

Het is bijgevolg duidelijk dat het vooral vrouwen zijn die deeltijds werken. In de industrie waar relatief weinig deeltijdse arbeid is, worden toch 26,67% van de vrouwen deeltijds tewerkgesteld in de voedings- en tabaksindustrie. Zoals eerder gezegd is er weinig vrouwelijke deeltijdse tewerkstelling in de textiel-, kleding- en schoennijverheid. In de kleinhandelssector en de hotel- en restaurantsector werken meer vrouwen deeltijds dan voltijds, evenals in de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening.

2.3.3 Deeltijdse arbeid naar sector en leeftijd

In tabel 2.6 kunnen we zien hoe de deeltijdse arbeid evolueert met de leeftijd. Algemeen is het percentage deeltijdse arbeid het hoogst in de leeftijdsgroep van de 30 tot 44-jarigen, maar de deeltijdse arbeid blijkt toch niet zo sterk te variëren naargelang de leeftijd. In de leeftijdscategorie van de 45 tot 54-jarigen wordt het laagste percentage deeltijdse arbeid genoteerd.

Tabel 2.6 Percentage deeltijds tewerkgestelden in de geselecteerde sectoren naar leeftijdsgroep, Vlaams Gewest 1993 (in %)

NACE-BEL code	Sectorbenaming	14-29 jaar	30-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar	Totaal
<i>D</i>	<i>Industrie</i>					
15+16	Voedings- en tabaksindustrie	3,45	5,36	4,55	7,65	4,68
17→19	Textiel-, kleding- en schoennijverheid	10,44	11,57	9,48	14,50	10,94
21+22	Papierindustrie ; uitgeverijen en drukkerijen	2,47	5,62	5,70	7,86	4,61
24	Chemische industrie	3,74	6,65	5,23	8,65	5,51
27+28	Metaalindustrie	2,26	5,99	4,76	5,25	4,66
29→33	Vervaardiging van machines	1,86	3,15	2,34	6,72	2,69
34+35	Transportmiddelenindustrie	2,51	5,75	4,83	6,20	4,63
<i>F</i>	<i>Transportmiddelenindustrie</i>	0,75	1,09	2,04	6,00	1,30
<i>G</i>	<i>Bouwnijverheid</i>	2,33	3,10	2,41	4,72	2,79
50	Groot- en kleinhandel en reparaties	21,17	23,39	21,05	22,33	22,14
51	Garagebedrijf	6,60	9,77	8,75	16,62	8,75
52	Groothandel	7,75	11,65	10,22	14,31	10,26
<i>H</i>	<i>Kleinhandel</i>	37,02	44,02	42,88	42,27	40,68
<i>I</i>	<i>Hotels en restaurants</i>	50,93	51,96	49,34	55,71	51,29
60	Vervoer, opslag en communicatie	11,58	7,04	6,49	8,44	7,95
63	Vervoer te land	5,48	3,77	5,50	13,40	4,84
64	Vervoerondersteunende activiteiten; reisbureaus	8,37	7,20	3,78	7,79	7,00
<i>J</i>	<i>Post en telecommunicatie</i>	22,14	12,13	9,17	6,03	12,57
65	Financiële instellingen en verzekeringswezen	7,33	18,69	16,49	19,32	15,51
<i>K</i>	<i>Financiële instellingen</i>	6,65	18,43	16,03	22,04	15,37
74	Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven	11,09	23,48	25,23	28,28	18,16
<i>L</i>	<i>Overige zakelijke dienstverlening</i>	11,85	25,41	26,35	27,28	19,16
<i>M</i>	<i>Openbaar bestuur</i>	5,19	11,66	11,51	12,91	10,22
<i>N</i>	<i>Onderwijs</i>	44,41	36,36	23,82	21,56	33,08
<i>O</i>	<i>Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening</i>	29,63	48,75	44,95	42,43	41,84
	<i>Gemeenschapvoorzieningen en andere diensten</i>	23,50	20,18	17,95	17,14	20,31
A→Q (1)	Totaal alle sectoren	16,22	20,41	15,76	17,56	18,16

(1) Inclusief diegene die niet in sectoren zijn onderverdeeld

Bron: RIZIV 1993 en eigen berekeningen

Dit ogenschijnlijk stabiel effect van de deeltijdse arbeid over de leeftijdsgroepen wordt gerealiseerd door twee tegenovergestelde effecten. Naast sectoren, zoals de hotel- en restaurantsector, waar het percentage deeltijdse arbeid relatief stabiel is over de leeftijdsgroepen, zijn er sectoren waar het percentage deeltijdse arbeid sterk stijgt met de leeftijd en zijn er sectoren waar deze daalt met de leeftijd.

In de financiële sector bijvoorbeeld gaat het percentage deeltijdse arbeid van 7,33% voor de -30-jarigen, naar 19,32% bij de 55 tot 64-jarigen tewerkgesteld in die sector. Dezelfde tendens kunnen we waarnemen in het garagebedrijf, de sector van de onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven en het openbaar bestuur.

Deze evolutie wordt opgevangen door sectoren waar het percentage deeltijdse arbeid daalt met de leeftijd. Zo is in het onderwijs bij de -30-jarigen 44,41% deeltijds tewerkgesteld, in de leeftijdscategorie van 55 tot 64 jaar zijn 'slechts' 21,56% van de tewerkgestelden deeltijds actief. Bij de gemeenschapsvoorzieningen en andere diensten daalt het percentage deeltijdse arbeid eveneens met de leeftijd.

2.3.4 Deeltijdse arbeid naar sector, leeftijd en geslacht

In tabel 2.7 wordt het percentage deeltijdse arbeid per sector naar leeftijdsgroep en geslacht onderverdeeld. Hieruit kunnen we volgende bijkomende analyses maken van de deeltijdse arbeid naar leeftijdsgroep per sector.

Tabel 2.7 Percentage deeltijds tewerkgestelden in de geselecteerde sectoren naar leeftijdsgroep en geslacht, Vlaams Gewest 1993 (in %)

NACE-BEL code	Sectorbenaming	14-29 jaar		30-44 jaar	
		Mannen % DT	Vrouwen % DT	Mannen % DT	Vrouwen % DT
D	Industrie	0,97	9,05	0,87	17,93
15+16	Voedings- en tabaksindustrie	2,97	22,05	2,59	29,63
17→19	Textiel-, kleding- en schoenijverheid	0,71	3,45	0,88	8,57
21+22	Papierindustrie ; uitgeverijen en drukkerijen	0,96	7,89	1,06	19,39
24	Chemische industrie	0,37	7,05	0,40	26,55
27+28	Metaalindustrie	0,70	11,27	0,69	27,18
29→33	Vervaardiging van machines	0,54	8,29	0,50	20,04
34+35	Transportmiddelenindustrie	0,30	3,74	0,26	9,79
F	Transportmiddelenindustrie	1,15	20,05	1,13	40,02
G	Bouwnijverheid	4,85	35,64	3,59	48,22
50	Groot- en kleinhandel en reparaties	3,24	20,99	3,01	37,82
51	Garagebedrijf	2,89	14,90	2,42	30,23
52	Groothandel	10,02	46,94	7,41	61,16
H	Kleinhandel	43,12	57,29	36,25	62,86
I	Hotels en restaurants	6,20	21,23	2,20	30,31
60	Vervoer, opslag en communicatie	3,58	16,66	2,23	27,26
63	Vervoer te land	6,29	10,93	2,10	21,08
64	Vervoerondersteunende activiteiten; reisbureaus	13,01	31,43	2,42	37,34
J	Post en telecommunicatie	1,40	11,51	1,31	40,75
65	Financiële instellingen en verzekeringswezen	1,01	11,02	1,25	43,10
K	Financiële instellingen	4,60	17,55	5,41	41,52
74	Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven	5,05	18,38	6,18	42,24
L	Overige zakelijke dienstverlening	0,68	14,75	1,00	31,47
M	Openbaar bestuur	36,38	47,11	22,17	44,32
N	Onderwijs	9,80	33,76	11,12	59,92
O	Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	14,66	28,40	7,24	33,71
	Gemeenschapsvoorzieningen en andere diensten				
A→Q (1)	Totaal alle sectoren (1)	5,43	28,47	4,46	42,97

Tabel 2.7 Percentage deeltijds tewerkgestelden in de geselecteerde sectoren naar leeftijdsgroep en geslacht, Vlaams Gewest 1993 (in %). Vervolg

NACE-BEL code	Sectorbenaming	45-54 jaar		55-64 jaar	
		Mannen % DT	Vrouwen % DT	Mannen % DT	Vrouwen % DT
D	<i>Industrie</i>		19,87	5,40	33,66
15+16	Voedings- en tabaksindustrie	1,35	31,02	10,67	45,23
17→19	Textiel-, kleding- en schoennijverheid	3,16	11,01	4,44	32,84
21+22	Papierindustrie, uitgeverijen en drukkerijen	0,95	21,72	5,98	29,73
24	Chemische industrie	1,47	27,17	3,45	29,08
27+28	Metaalindustrie	1,32	24,64	5,40	31,25
29→33	Vervaardiging van machines	1,00	22,53	4,50	30,91
34+35	Transportmiddelenindustrie	0,69	13,68	5,03	32,65
F	<i>Bouwnijverheid</i>	1,29	40,41	3,87	43,86
G	<i>Groot- en kleinhandel en reparaties</i>	1,27	51,01	13,94	53,84
50	Garagebedrijf	5,14	38,80	14,05	47,06
51	Groothandel	4,14	33,52	11,23	35,10
52	Kleinhandel	3,70	61,47	23,05	66,00
H	<i>Hotels en restaurants</i>	10,84	58,95	46,25	66,79
I	<i>Vervoer, opslag en communicatie</i>	35,64	36,51	5,86	35,51
60	Vervoer te land	2,71	43,99	12,52	47,95
63	Vervoerondersteunende activiteiten; reisbureaus	4,27	17,60	5,89	27,59
64	Post en telecommunicatie	1,64	43,26	1,18	36,80
J	<i>Financiële instellingen en verzekeringswezen</i>	1,70	45,65	12,36	50,26
65	Financiële instellingen	2,59	48,31	15,04	57,10
K	<i>Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven</i>	2,40	50,15	15,38	57,87
74	Overige zakelijke dienstverlening	7,00	50,84	14,97	56,22
L	<i>Openbaar bestuur</i>	7,05	38,80	3,51	41,58
M	<i>Onderwijs</i>	1,44	34,17	14,98	32,38
N	<i>Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening</i>	12,19	57,88	22,13	56,25
O	<i>Geneeskenschapsoorzieningen en andere diensten</i>	13,44	37,85	12,51	41,60
		7,43			
A→Q (1)	Totaal alle sectoren (1)	4,51	41,08	10,00	45,39

(1) Inclusief diegene die niet in sectoren zijn onderverdeeld

Bron: RIZIV 1993 en eigen berekeningen

We zien in alle leeftijdsgroepen en alle sectoren een groter percentage deeltijdse arbeid bij de vrouwen dan bij de mannen. Minder verschil (toch nog 14%) merken we bij de -30-jarigen in de hotel- en restaurantsector en in het onderwijs.

Grote verschillen noteren we in de leeftijdsgroepen 30 tot 44 jaar en 45 tot 54 jaar. In de bouwnijverheid bijvoorbeeld wordt er voor de mannen 1,13% deeltijdse arbeid genoteerd en voor de vrouwen 40,02%. De kleinhandelssector (mannen 7,41%, vrouwen 61,16%), de financiële instellingen (mannen 1,25% deeltijdse arbeid, vrouwen 43,10%) en openbaar bestuur (mannen 1%, vrouwen 31,47%) zijn nog enkele voorbeelden van het grote verschil in percentage deeltijdse arbeid tussen mannen en vrouwen in de leeftijdsgroep van 30 tot 44 jaar.

Bij de 55 tot 64-jarigen wordt het verschil iets kleiner. 10% van de tewerkgestelde mannen in die leeftijdscategorie werkt deeltijds. Maar de vrouwen in deze leeftijdsgroep werken 45,39% deeltijds.

Voor verscheidene sectoren werkt meer dan de helft van de tewerkgestelde vrouwen in die leeftijdscategorie deeltijds. In de kleinhandelssector werken 66% van de tewerkgestelde vrouwen tussen 55 en 64 jaar deeltijds en in de hotel- en restaurantsector 66,79%. Sommige percentages moeten wel met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. In de financiële sector bijvoorbeeld, die over het algemeen een laag percentage deeltijdse arbeid omvat, werken 57,20% van de tewerkgestelde vrouwen tussen 55 en 64 jaar deeltijds, evenals in de zakelijke dienstverlening. Maar in deze 2 sectoren werken nog maar weinig vrouwen in die leeftijdscategorie, namelijk respectievelijk 213 en 538 vrouwen.

2.3.5 Deeltijdse arbeid naar sector en statuut

Een laatste aspect van de deeltijdse arbeid in de sectoren die we beschrijven is het statuut van de tewerkgestelden. Het aantal tewerkgestelde ambtenaren, arbeiders en bedienden en hun percentage deeltijdse arbeid wordt in tabel 2.8 samengebracht.

Tabel 2.8 Aantal tewerkgestelde ambtenaren, arbeiders en bedienden in de geselecteerde sectoren en het percentage deeltijds tewerkgestelden, Vlaams Gewest 1993

NACE-BEL code	Sectorbenaming	Ambtenaren		Arbeiders		Bedienden	
		Aantal	% deeltijds	Aantal	% deeltijds	Aantal	% deeltijds
D	<i>Industrie</i>	4	0,00	331 375	3,94	125 550	6,64
15+16	Voedings- en tabaksindustrie	1	0,00	41 944	9,77	17 785	13,69
17→19	Textiel-, kleding- en schoennijverheid	0	0,00	53 343	3,96	8 832	8,54
21+22	Papierindustrie ; uitgeverijen en drukkerijen	0	0,00	19 174	3,90	11 443	8,21
24	Chemische industrie	0	0,00	23 852	4,42	25 602	4,89
27+28	Metaalindustrie	1	0,00	48 028	1,83	13 921	5,65
29→33	Vervaardiging van machines	0	0,00	40 714	5,13	23 286	3,74
34+35	Transportmiddelenindustrie	1	0,00	46 066	1,09	8 154	2,50
F	<i>Bouwnijverheid</i>	2	0,00	93 900	1,51	3 007	11,53
G	<i>Groot- en kleinhandel en reparaties</i>	4	25,00	69 834	16,39	157 222	24,70
50	Garagebedrijf	0	0,00	17 030	7,70	11 472	10,30
51	Groothandel	3	0,00	33 115	10,65	11 121	0,02
52	Kleinhandel	1	100,00	19 689	33,55	70 441	42,67
H	<i>Hotels en restaurants</i>	2	100,00	32 549	56,07	5 535	23,20
I	<i>Vervoer, opslag en communicatie</i>	63 831	3,93	48 237	9,85	34 236	12,76
60	Vervoer te land	22 829	0,00	33 494	7,08	5 537	11,25
63	Vervoerondersteunende activiteiten; reisbureaus	1 857	3,45	10 099	6,28	15 766	7,88
64	Post en telecommunicatie	38 041	6,36	2 826	59,09	5 929	30,26
J	<i>Financiële instellingen en verzekeringswezen</i>	0	0,00	3 055	51,39	68 532	13,91
65	Financiële instellingen	0	0,00	2 584	51,12	49 851	13,52
K	<i>Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven</i>	1 123	7,84	46 347	28,36	76 033	12,10
74	Overige zakelijke dienstverlening	946	8,25	42 327	27,68	57 846	13,10
L	<i>Openbaar bestuur</i>	51 203	4,28	4 523	57,15	15 114	16,29
M	<i>Onderwijs</i>	117 372	21,98	10 654	66,58	48 033	52,75
N	<i>Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening</i>	590	9,66	38 065	40,90	94 170	42,42
O	<i>Gemeenschapsoorzieningen en andere diensten</i>	31 260	8,10	17 806	40,96	25 220	20,87
A→Q (1)	Totaal alle sectoren	353 096	14,33	766 071	15,55	732 851	22,74

(1) Inclusief diegene die niet in sectoren zijn onderverdeeld

Bron: RIZIV 1993 en eigen berekeningen

Bij het bestuderen van deze cijfers moeten we rekening houden met het feit dat de contractuele ambtenaren bij de bedienden worden ondergebracht in de RIZIV-statistieken, wat een onderschatting van het aantal ambtenaren en een overschatting van het aantal bedienden met zich meebrengt.

De aanwezigheid van ambtenaren is geconcentreerd in enkele sectoren. Het vervoer te land, post en telecommunicatie, het openbaar bestuur, onderwijs en de gemeenschapsvoorzieningen en andere diensten herbergen samen ongeveer 74% van de statutaire ambtenaren. 14,33% van de ambtenaren werkt deeltijds. Het is vooral de sector onderwijs die deze deeltijdse ambtenaren herbergt; 21,98% van de ambtenaren in het onderwijs werkt deeltijds. Met uitzondering van de sector onderwijs is deeltijdse arbeid voor ambtenaren eerder uitzonderlijk. Als we de deeltijdse ambtenaren van het onderwijs afzonderen, daalt het algemeen percentage deeltijdse arbeid van de ambtenaren van 14,33% naar 7%, en dat voor mannen en vrouwen samen.

Arbeiders zijn iets meer vertegenwoordigd dan de bedienden in de totale tewerkstelling. De arbeiders vinden we vooral terug in de industrie en de bouwnijverheid. Het lage percentage deeltijdse arbeid in die sectoren doet vermoeden dat arbeiders weinig deeltijds werken en dat zij de oorzaak zijn van het lage percentage deeltijdse arbeid in die sectoren. Maar als we de andere sectoren bekijken waar arbeiders tewerkgesteld zijn, zien we dat deze een uitzonderlijk hoog percentage deeltijdse arbeid vervullen, m.u.v. de arbeiders in de sectoren vervoer te land en vervoerondersteunende bedrijven. Naast de hotel- en restaurantsector waar 56,07% van de arbeiders deeltijds werken, werken in het onderwijs bijvoorbeeld 66,58% van de 10 654 arbeiders in die sector deeltijds, bijna 41% van de 38 065 arbeiders in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening werken deeltijds en bijna 41% van de arbeiders in de gemeenschapsvoorzieningen en andere diensten.

Hier moeten we wel rekening houden met het feit dat de deeltijdse arbeid van de arbeiders kan overschat zijn. Indien iemand 2 deeltijdse jobs uitoefent in 2 verschillende sectoren worden deze dubbel geteld. Bij de arbeiders is de kans dat ze in verschillende sectoren actief zijn misschien groter dan voor ambtenaren of bedienden.

De bediende werken gemiddeld het meest deeltijds, namelijk 22,74%. Toch ligt hun percentage deeltijdse arbeid vaak lager dan bij de arbeiders. De deeltijdse arbeid van de bedienden is meer gelijkmatig verspreid over de sectoren, terwijl ze bij arbeiders vooral terug te vinden is in de tertiaire en quataire sectoren.

2.4 Ploegwerk en avondwerk

Deze informatie vinden we niet terug in de RIZIV-gegevens. In de NIS enquête naar de beroepsbevolking wordt wel gepeild naar het aantal personen dat in ploeg-

gen werkt, dat 's avonds of 's nachts werkt en dat zaterdag- of zondagswerk verricht. Steeds werd gevraagd of dat 'gewoonlijk', 'soms' of 'nooit' voorkomt. De sectorindeling is hier minder gedetailleerd dan bij de RIZIV-gegevens. Toch werden enkele gegevens uit de enquête overgenomen en besproken om een zekere indicatie te geven van de frequentie van ploegwerk en avondwerk in Vlaanderen⁵.

2.4.1 Ploegwerk

In tabel 2.9 wordt het percentage van de tewerkstelling dat gewoonlijk of soms ploegwerk verricht weergegeven naar sector en geslacht. In een tweede deel van de tabel werd gepeild naar de omvang hiervan naar geslacht, met name hoeveel van die tewerkgestelden die gewoonlijk of soms ploegwerk verrichten zijn mannen en hoeveel vrouwen.

⁵ Het betreft hier cijfers voor 1994

Tabel 2.9 Ploegwerk in enkele sectoren, Vlaams gewest 1994 (in %)

NACE-BEL code	Sectoromschrijving	Gewoonlijk				Soms	
		Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
<i>% van de tewerkstelling in de sectoren die gewoonlijk of soms ploegwerk verrichten</i>							
D	Industrie	28,69	14,76	24,98	1,69	1,39	1,61
F	Bouwnijverheid	0,72	0,00	0,68	0,11	0,00	0,11
G	Groot- en kleinhandel en reparaties	2,98	3,95	3,42	0,18	0,62	0,38
H	Hotels en restaurants	9,25	7,91	8,51	0,89	0,35	0,59
I	Vervoer, opslag en communicatie	18,62	9,06	16,89	3,94	3,09	3,79
J/K	Financiële instellingen, Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven	3,42	3,26	3,35	0,65	0,32	0,51
L/M/N/O	Openbaar bestuur, onderwijs, gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en andere diensten	8,81	10,95	10,07	1,78	2,10	1,97
A→Q	<i>Totaal van de sectoren</i>	13,15	9,00	11,51	1,41	1,44	1,42
<i>% mannen en vrouwen die gewoonlijk of soms ploegwerk verrichten</i>							
D	Industrie	84,27	15,73	100,00	77,04	22,96	100,00
F	Bouwnijverheid	100,00	0,00	100,00	100,00	0,00	100,00
G	Groot- en kleinhandel en reparaties	47,43	52,57	100,00	25,47	74,53	100,00
H	Hotels en restaurants	48,98	51,02	100,00	67,91	32,09	100,00
I	Vervoer, opslag en communicatie	90,23	9,68	100,00	85,29	14,71	100,00
J/K	Financiële instellingen, Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven	59,03	40,97	100,00	73,38	26,62	100,00
L/M/N/O	Openbaar bestuur, onderwijs, gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en andere diensten	35,92	64,08	100,00	37,17	62,83	100,00
A→Q	<i>Totaal van de sectoren</i>	69,07	30,93	100,00	59,91	40,09	100,00

Bron: NIS, Enquête naar de beroepsbevolking, 1994

Over alle sectoren werken 11,51% van de tewerkgestelden gewoonlijk in ploegen. Het percentage van diegene die soms ploegwerk verrichten is zeer laag (1,42%) en is gelijk voor mannen en vrouwen. Tewerkgestelde mannen werken vaker in ploegwerk (13,15%) dan vrouwen (9%).

In de industrie werkt bijna een vierde van de tewerkstelling gewoonlijk in ploegen. Ook in de vervoer-, opslag- en communicatiesector is ploegwerk vaak de arbeidsvorm (bijna 17% van de tewerkstelling in die sectoren). De 10% in de sectoren met NACE-BEL code L/M/N/O zal vooral in de gezondheidszorg worden teruggevonden. Opmerkelijk is dat in de bouwnijverheid amper in ploegen wordt gewerkt (0,68%).

In de twee sectoren met de meeste tewerkgestelden die gewoonlijk in ploegen werken zijn het voornamelijk mannelijke werknemers; bijna 85% van de in ploeg werkenden in de industrie zijn mannen en 90% in de vervoer-, opslag- en communicatiesector. In de overige sectoren zijn het vooral vrouwen die het ploegwerk voor hun rekening nemen, denken we maar aan de verpleegkundigen in de gezondheidszorg.

2.4.2 Avondwerk

De gegevens met betrekking tot het avondwerk worden in tabel 2.10 samengevat voor de grote sectoren voor 1994.

Avondwerk wordt vooral 'soms' verricht. 18,53% van de tewerkstelling in alle sectoren werkt soms 's avonds en 12,11% werkt gewoonlijk 's avonds. Avondwerk kan zowel overuren betekenen als inherent zijn aan de job.

Het percentage van de tewerkgestelde mannen die gewoonlijk of soms avondwerk verrichten is groter dan voor de vrouwen.

In de hotel- en restaurantsector is avondwerken bij meer dan de helft van de tewerkstelling een norm (58,85%). Daar bovenop werkt bijna 20% van de tewerkgestelden in die sector soms 's avonds. In de industrie en in de sector van vervoer, opslag en communicatie werkt ongeveer 14% van de tewerkstelling gewoonlijk 's avonds en respectievelijk 16,73% en 21,91% 'soms'. Een samenhang met het hoog percentage van ploegwerkers mag hier zeker gemaakt worden. In de groot- en kleinhandelssector en reparaties wordt er ook geregeld avondwerk verricht. Bijna 9% van de tewerkstelling in die sectoren werkt gewoonlijk en 18,31% werkt soms 's avonds. In de sectoren van de financiële instellingen, onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven wordt door 16,86% van de tewerkstelling soms en door 8,32% gewoonlijk 's avonds gewerkt.

Tabel 2.10 Avondwerk in enkele sectoren, Vlaams Gewest 1994 (in %)

NACE-BEL code	Sectoromschrijving	Mannen	Gewoonlijk Vrouwen	Totaal	Mannen	Soms Vrouwen	Totaal
<i>% van de tewerkstelling in de sectoren die gewoonlijk of soms avondwerk verrichten</i>							
D	Industrie	16,45	7,90	14,17	18,91	10,73	16,73
F	Bouwnijverheid	2,03	2,47	2,05	9,17	13,91	9,41
G	Groot- en kleinhandel en reparaties	10,46	7,14	8,95	21,26	14,77	18,31
H	Hotels en restaurants	65,12	50,06	58,85	16,06	22,65	19,68
I	Vervoer, opslag en communicatie	15,39	7,80	14,02	23,98	12,53	21,91
J/K	Financiële instellingen, Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven	10,23	5,71	8,32	22,72	8,82	16,86
L/M/N/O	Openbaar bestuur, onderwijs, gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en andere diensten	11,21	8,97	9,89	23,86	17,14	19,90
A→Q	<i>Totaal van de sectoren</i>	13,50	9,99	12,11	20,73	15,17	18,53
<i>% mannen en vrouwen die gewoonlijk of soms avondwerk verrichten</i>							
D	Industrie	85,16	14,84	100	82,93	17,07	100
F	Bouwnijverheid	93,78	6,22	100	92,36	7,64	100
G	Groot- en kleinhandel en reparaties	63,70	36,30	100	63,30	36,70	100
H	Hotels en restaurants	51,66	48,34	100	36,81	63,19	100
I	Vervoer, opslag en communicatie	89,96	10,04	100	89,68	10,32	100
J/K	Financiële instellingen, Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven	71,06	28,94	100	77,93	22,07	100
L/M/N/O	Openbaar bestuur, onderwijs, gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en andere diensten	46,54	53,46	100	49,24	50,76	100
A→Q	<i>Totaal van de sectoren</i>	67,40	32,60	100	67,30	32,37	100

Bron : NIS, Enquête naar de beroepsbevolking, 1994.

Als we het percentage mannen en vrouwen bekijken, zien we dat mannen meer 's avonds werken dan vrouwen, zowel 'gewoonlijk' als 'soms'. Enkel in de hotel- en restaurantsector en de sector van NACE-BEL code L tot O is de verdeling van avondwerk voor vrouwen en mannen ongeveer gelijk.

2.5 Arbeidsduur

Gegevens over de arbeidsduur in de sectoren vinden we ook niet terug in de RIZIV-statistieken.

De enquête naar de beroepsbevolking van het NIS geeft wel de gewone wekelijkse arbeidsduur weer voor enkele sectoren. De resultaten voor het Vlaams Gewest voor 1994 worden in tabel 2.11 weergegeven. In een eerste deel van de tabel vindt men het percentage per sector, van de tewerkstelling die gewoonlijk 1 tot 20 uren per week werkt of 21 tot 30 uur, 31 tot 36 uur, 37 tot 40 uur, 41 tot 98 uur of waar de arbeidsduur sterk varieert per week. In een tweede deel van de tabel wordt het verschil in gewone wekelijkse arbeidsduur tussen mannen en vrouwen getoond.

Het NIS beschikt eveneens over een arbeidsduurenquête. De gegevens voor deze enquête zijn enkel voor het rijk beschikbaar, er is geen regio-indeling. Dit is echter geen zware tekortkoming voor onze studie, daar er geen grote verschillen te verwachten zijn in de arbeidsduur tussen de gewesten. De steekproef voor die enquête bestaat echter uitsluitend uit arbeiders en bedienden in de industrie en niet uit andere sectoren. Er is evenmin een onderverdeling naar geslacht.

De wekelijkse arbeidsduur in deze enquête wordt berekend per ingeschreven arbeider en per aanwezige arbeider, evenals de aangeboden arbeidsduur per arbeider en de normale wekelijkse arbeidsduur per bediende.

Aangezien deze gegevens enkel voor de industrie beschikbaar zijn zullen we deze hier niet bespreken. Ze zullen wel aan bod komen in hoofdstuk 4 waar enkele sectoren van naderbij worden bestudeerd.

Verder zijn er nog gegevens over de arbeidsduur terug te vinden in de CAO's van de Paritaire comités. Deze worden ook enkel in hoofdstuk 4 opgenomen.

Zoals we in tabel 2.11 kunnen opmerken werkt ongeveer 60% van de tewerkstelling in alle sectoren tussen de 37 en 40 uur per week. In de industrie is dat 84,15%. De bouwnijverheid en de vervoer-, opslag- en communicatiesector volgen met ongeveer 76% van hun tewerkstelling. Minder dan de helft van de tewerkstelling in de groot- en kleinhandel en reparaties werkt tussen de 37 en 40 uur. In de hotel- en restaurantsector, waar er veel deeltijdse tewerkstelling is, bedraagt het percentage dat 37 tot 40 uren per week werkt, amper 21%.

Tabel 2.11 Gewone wekelijkse arbeidsduur in enkele sectoren, Vlaams Gewest 1994

NACE-BEL code	Sectoromschrijving	1-20 uren	21-30 uren	31-36 uren	37-40 uren	41-98 uren	Sterk variërend
D	Industrie	2,67	1,88	3,22	84,15	4,42	3,65
F	Bouwnijverheid	1,37	0,32	1,32	76,19	8,90	11,89
G	Groot- en kleinhandel en reparaties	8,99	5,11	5,29	44,34	19,17	17,10
H	Hotels en restaurants	15,01	4,60	2,67	20,91	24,51	32,31
I	Vervoer, opslag en communicatie	3,47	1,58	3,79	75,75	7,65	7,76
J/K	Financiële instellingen, Onroerende goederen, ver- huur en diensten aan bedrijven	8,02	4,32	9,04	57,25	12,95	8,42
L/M/N/O	Openbaar bestuur, onderwijs, gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en andere dien- sten	17,93	14,26	6,53	49,86	5,57	5,85
A→Q	Totaal van de sectoren	9,24	6,33	4,94	60,11	9,62	9,76

NACE-BEL code	1-20 uren M	1-20 uren V	21-30 uren M	21-30 uren V	31-36 uren M	31-36 uren V	37-40 uren M	37-40 uren V	41-98 uren M	41-98 uren V	Sterk variërend M	Sterk variërend V
D	0,50	8,67	0,94	4,46	2,94	4,01	86,26	78,33	5,36	1,84	4,00	2,68
F	0,36	19,99	0,07	5,00	1,31	1,51	77,28	56,14	8,81	10,66	12,17	6,70
G	0,93	18,65	0,54	10,58	3,40	7,55	51,94	35,23	22,76	14,87	20,43	13,12
H	4,93	23,29	0,44	8,01	1,84	3,35	20,91	20,92	33,45	17,17	38,43	27,28
I	1,36	13,08	0,74	5,36	3,41	5,51	76,84	70,77	8,99	1,60	8,66	3,68
J/K	1,41	17,10	0,58	9,47	7,46	11,21	59,65	53,95	19,56	3,89	11,36	4,39
L/M/N/O	6,25	26,08	8,37	18,36	5,02	7,58	63,31	40,48	8,17	3,77	8,89	3,74
A→Q	2,05	20,22	2,26	12,57	3,64	6,95	68,67	47,04	11,77	6,32	11,62	6,91

Bron: NIS, Enquête naar de beroepsbevolking, 1994.

Het percentage vrouwen dat 37 tot 40 uren per week werkt ligt lager; gemiddeld 47%, enkel voor de hotel- en restaurantsector is het percentage van de mannen en van de vrouwen ongeveer gelijk.

Bijna 10% van de tewerkstelling werkt gewoonlijk meer dan 40 uur per week. In de hotel- en restaurantsector is dat bijna een vierde van de tewerkstelling. In de sectoren van de groot- en kleinhandel en reparaties en van de financiële instellingen, onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven wordt er ook dikwijls lang gewerkt. In de industrie is dit eerder een uitzondering.

Gewoonlijk 31 tot 36 uren per week werken is voor amper 5% van de tewerkstelling het geval. 6,33% van de tewerkstelling werkt 21 tot 30 uur per week, met een uitschieter van 14,26% voor de sectoren openbaar bestuur, onderwijs, gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en andere diensten samen. In deze sectoren werkt bijna 18% minder dan 20 uur per week.

In de hotel- en restaurantsector tenslotte, is de wekelijkse arbeidsduur voor bijna een derde van de tewerkstelling sterk variërend.

Als we het tweede deel van tabel 2.11 bekijken merken we dat nog geen 8% van de tewerkgestelde mannen gewoonlijk minder dan 37 uur per week werkt, terwijl bijna 40% van de vrouwen een gewone wekelijkse arbeidsduur van minder dan 37 uur hebben.

De sectorvariaties blijven hetzelfde voor mannen en vrouwen.

In de industrie wordt hoofdzakelijk 37 tot 40 uur per week gewerkt. In de bouw- en nijverheid eveneens. Opmerkelijk hier is dat 10,66% van de vrouwen in de bouw- en nijverheid meer dan 40 uren per week werkt en slechts 8,81% van de mannen, terwijl dat voor de overige sectoren andersom is.

In de groot- en kleinhandel en reparaties is een werkweek van 37 tot 40 uur niet de norm. Er wordt door velen gewoonlijk langer gewerkt of de arbeidsduur is sterk variërend per week. In deze sector werkt bijna 37% van de vrouwen en amper 5% van de mannen minder dan 40 uur per week.

In de hotel- en restaurantsector is de verdeling van de arbeidsduur nog meer verspreid en is er een groot percentage tewerkgestelden waar de arbeidsduur sterk verschilt van de ene week tot de andere.

De vervoer-, opslag- en communicatiesector toont veel gelijkenissen met de bouwsector, met als uitzondering dat het percentage tewerkgestelde vrouwen die meer dan 40 uren per week werkt hier slechts 1,6% bedraagt.

In de financiële instellingen, onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven werken proportioneel minder werknemers gewoonlijk 37 tot 40 uur per week.

In de overige sectoren wordt door veel werknemers minder dan 37 uur gewerkt. Van de vrouwen werkt meer dan de helft van de tewerkstelling in die sectoren minder dan 37 uur per week.

3. Besluit

In dit hoofdstuk werden, voor een selectie van sectoren, enkele arbeidsgegevens bestudeerd. We merken dat algemeen gekende tendenzen (zoals : vrouwen hebben meestal een kortere carrière dan mannen; vrouwen werken meer deeltijds dan mannen; er werken weinig vrouwen en weinig 'ouderen' in de industrie; deeltijdse arbeid is vooral terug te vinden in de hotel- en restaurantsector, het onderwijs en de dienstensector; en ploegwerk wordt vooral in de industrie teruggevonden) nog altijd blijken te kloppen.

Als we echter de gegevens verder opsplitsen merken we dat deze regels sterk kunnen variëren naar sector : in verschillende sectoren werken er meer vrouwen dan mannen. In de chemische industrie hebben 7,2% van de tewerkgestelde mannen en vrouwen een leeftijd tussen de 55 en 64 jaar, ten opzichte van een gemiddelde van 5,43% voor de totale tewerkstelling. Er werken meer vrouwen dan mannen in de textiel-, kleding- en schoennijverheid.

Sommige algemeenheden blijven echter voor alle sectoren gelijk. In alle sectoren is er een hoger percentage mannen tussen de 55 en 64 jaar dan vrouwen. In alle sectoren is het percentage deeltijdse arbeid bij vrouwen hoger dan bij mannen, zelfs als we deze opdelen naar leeftijdscategorieën.

Met de resultaten uit dit hoofdstuk in het achterhoofd bespreken we in het volgende hoofdstuk de arbeidsherverdelende maatregelen die worden voorgesteld in de verschillende sectoren. In het laatste hoofdstuk confronteren we de resultaten van deze twee hoofdstukken dan effectief met elkaar.

HOOFDSTUK 3

SECTORALE ANALYSE VAN DE

ARBEIDSHERVERDELINGSMAATREGELEN IN

VLAANDEREN

1. Inleidende bemerkingen met betrekking tot de gebruikte gegevens

De gegevens m.b.t. de bedrijfsplannen zijn ons ter beschikking gesteld door het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. Ze betreffen de toestand op 30 april 1995. Enkel de bedrijfsplannen die reeds goedgekeurd werden door de Minister hebben we in ons overzicht opgenomen. Omdat we in het vorig hoofdstuk gegevens hebben gebruikt met een regio-indeling naar woonplaats hebben we ook de ondernemingen gevestigd in het Brussels Gewest opgenomen, naast de ondernemingen gevestigd in het Vlaams Gewest, omdat heel wat Vlamingen (218 617 ¹) in het Brussels Gewest werken.

Voor de sectoren hebben we dezelfde selectie genomen als voor de sectorale analyse van de arbeidsorganisatie ². De gegevens m.b.t. de bedrijfsplannen en de sectorakkoorden werden echter oorspronkelijk weergegeven naar Paritair Comité (PC) waaronder de onderneming ressorteert. Om deze gegevens naar dezelfde sectorindeling van vorig hoofdstuk te ordenen, hebben we gepoogd een zo goed mogelijke vergelijking te maken van de PC's naar de sectoren volgens NACE-BEL code. Deze toewijzing van de PC's naar sectoren vergt echter enige toelichting ³. De overeenkomsten waren soms evident; zoals het PC nr. 143 'zeevisserij' behoort tot NACE-BEL-sector 'B. Visserij'. Er waren echter ook wat onduidelijkheden; zoals de vraag of PC nr. 119 'handel in voedingswaren' bij de subsector 52 behoort, die de kleinhandel omhelst of tot de groothandel in subsector 51? Bovendien is het voor sommige PC's onmogelijk om ze in een sector in te passen. Dat geldt voor PC nr. 151 'Aanvullend nationaal PC voor de werklieden' en voor PC nr. 218 'Aanvullend nationaal PC voor de bedienden'. Deze onzekerheden werden zo goed mogelijk opgevangen door bijvoorbeeld naar de aard van het

¹ NIS, Arbeidskrachtentelling, 1994.

² volgens NACE-BEL-code

³ In Bijlage 3.1. wordt deze toewijzing van PC's naar NACE-BEL-classificatie weergegeven.

bedrijf te kijken om deze in een sector onder te brengen. Toch onderlijnen we hier dat de indeling van PC's naar sectoren volgens NACEBEL-classificatie niet volledig 'juist' is, maar wel zo goed mogelijk wordt benaderd.

In dit hoofdstuk bekijken we vooreerst de bedrijfsplannen in de verschillende sectoren en vervolgens de arbeidsherverdelingsmaatregelen in de sectorakkoorden.

Tabel 3.1 Aantal goedgekeurde bedrijfsplannen (op 30/4/1995) en kader-CAO's naar sector ¹

NACE-BEL- code	Sector	Aantal Toetre- dingsakten (1)	Aantal Cao's (2)	Totaal aantal bedrijfsplannen (1+2)	Aantal kader- CAO's
D	<i>Industrie</i>	9	37 ²	46 ²	10
15+16	Voedings- en tabaksindustrie	4	8	12	2
17→19	Textiel-, kleding-, en schoennijverheid	1	2	3	6
21+22	Papierindustrie ; uitgeverijen en drukkerijen	2	2	4	1
24	Chemische industrie	0	2	2	0
27+28	Metaalindustrie	0	6	6	0
29→33	Vervaardiging van machines	2	8	10	1
34+35	Transportmiddelenindustrie	0	3	3	0
F	<i>Bouwnijverheid</i>	8	1	9	1
G	<i>Groot- en kleinhandel en reparaties</i>	2	1	3	1
50	Garagebedrijf	0	0	0	0
51	Groothandel	1	1	2	1
52	Kleinhandel	1	0	1	0
H	<i>Hotels en restaurants</i>	0	0	0	0
I	<i>Vervoer, opslag en communicatie</i>	0	31	31	1
60	Vervoer te land	0	2	2	0
63	Vervoerondersteunende activiteiten; reisbureaus	0	29	29	1
64	Post en telecommunicatie	0	0	0	0
J	<i>Financiële instellingen en verzekeringswezen</i>	4	20	24	1
65	Financiële instellingen	4	20	24	1
K	<i>Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven</i>	6	2	8	0
74	Overige zakelijke dienstverlening	6	2	8	0
L	<i>Openbaar bestuur</i>	0	0	0	0
M	<i>Onderwijs</i>	0	0	0	0
N	<i>Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening</i>	13	17	30	1
O	<i>Gemeenschapsvoorzieningen en andere diensten</i>	2	2	4	0
	<i>Geen sectorindeling</i>	14	4	18	0
Totaal		58	115	173	15

¹ Onder voorbehoud van juistheid van onderverdeling van de PC's naar sector. Enkel de sectoren uit de selectie.² De som is groter van de industrie in haar geheel, want niet alle sectoren werden in de selectie opgenomen

Bron : Gegevens van MTA en eigen berekeningen

2. De bedrijfsplannen naar sector

2.1 Aantal bedrijfsplannen

In tabel 3.1 wordt een overzicht gegeven van het aantal bedrijfsplannen - toetredingsakten en CAO's - en kader-CAO's die goedgekeurd zijn binnen de sectoren.

We maken bij de bespreking van de bedrijfsplannen een onderscheid tussen de toetredingsakten en de bedrijfsplannen in de vorm van een CAO, omdat ze een verschillend soort ondernemingen behelzen.

Toetredingsakten zijn bedrijfsplannen in ondernemingen van minder dan 50 werknemers, zonder syndicale delegatie. Zoals men in de tabel kan zien, zijn een groot deel van deze toetredingsakten (nl. 14 van de 58) niet in sectoren in te delen, voornamelijk omdat ze onder het Aanvullend PC van de bedienden of de werklieden vallen.

De sector met het grootst aantal goedgekeurde toetredingsakten (13) is de sector van de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, gevolgd door de industrie met 9 goedgekeurde toetredingsakten. In de industrie gaat het om bedrijfsplannen in de voedings-, de papier-, de textielsector en de machinebouw. De bouwnijverheid heeft in 8 ondernemingen een goedgekeurde toetredingsakte en de zakelijke dienstverlening in 6 bedrijven. Verder zijn er in 4 financiële instellingen toetredingsakten opgesteld en in de gemeenschapsvoorzieningen en andere diensten worden er twee genoteerd. Tenslotte hebben de groothandels- en de kleinhandelssector elk 1 onderneming met een toetredingsakte. Een gebrek aan toetredingsakten op KMO-niveau noteren we onder andere in de hotel- en restaurantsector en in de vervoersector.

Voor grotere ondernemingen worden de bedrijfsplannen in de vorm van een CAO gesloten. Op 30 mei 1995 waren reeds 115 van deze CAO's afgesloten en goedgekeurd in het Vlaams en Brussels Gewest. Voor 4 daarvan hebben we, wegens onduidelijkheid van de sector van het PC, geen sectorindeling kunnen weergeven.

De industrie is hier koploper met 37 goedgekeurde bedrijfsplannen. Deze zijn vooral in de voedings- en tabaksindustrie (8), in de machinebouw (8) en in de metaalsector (6) geconcentreerd. Ook hier hebben de papier- en textielsector reeds bedrijfsplannen. Verder noteren we 3 bedrijven met een bedrijfsplan in de vorm van een CAO in de transportmiddelenindustrie en 2 in de chemische industrie.

Naast de industrie zijn er in de 'Vervoer-, opslag- en communicatiesector' opvallend veel bedrijfsplannen gerealiseerd, namelijk in 31 ondernemingen. Deze betreffen vooral bedrijven van import en export in de Antwerpse haven die ressorteren onder 'vervoerondersteunende activiteiten'.

In de financiële instellingen zijn ook reeds 20 CAO's afgesloten m.b.t. de bedrijfsplannen. Dit is echter niet verwonderlijk daar deze verplicht zijn om de opbrengst van de opgelegde loonmatiging in werkgelegenheid om te zetten.

Ook in de grote ondernemingen in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening zijn reeds een groot aantal goedgekeurde bedrijfsplannen (17).

2 bedrijven in de zakelijke dienstverlening en 2 in de gemeenschapsvoorzieningen en andere diensten hebben een bedrijfsplan in de vorm van een CAO.

Verder is er in de bouwsector slechts 1 CAO-bedrijfsplan goedgekeurd, evenals in de groothandelssector. Een afwezigheid van bedrijfsplannen is er voor onder andere de hotel- en restaurantsector en voor het onderwijs.

Als we het totaal aantal bedrijfsplannen bekijken konden we 18 van de 173 bedrijfsplannen niet in sectoren onderverdelen. De meeste bedrijfsplannen (46) werden in de industrie gesloten, gevolgd door de vervoersector met 31 en de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening met 30. Zoals eerder gezegd opvallend weinig of geen bedrijfsplannen in de groot- en kleinhandelssector en de hotel- en restaurantsector.

We kunnen nog opmerken dat een totaal van 173 goedgekeurde bedrijfsplannen voor het Vlaams en Brussels Gewest geen enorm succes is. Een mogelijke oorzaak is dat door het voortdurend aanpassen en veranderen van de wetgeving het geloof erin niet bevordert wordt en men eerder een afwachtende houding aanneemt.

Voor het opstellen van de bedrijfsplannen kunnen de ondernemingen een beroep doen op CAO's van het Paritair Comité waaronder ze ressorteren. Deze CAO's worden kader-CAO's genoemd. Deze kader-CAO's stellen een reeks van arbeidsherverdelende maatregelen voor, waaruit de ondernemingen uit die sector kunnen kiezen voor het opstellen van hun bedrijfsplan. 15 kader-CAO's hebben wij teruggevonden, namelijk 2 kader-CAO's voor de sectoren 'voedings-, en tabaksindustrie', 6 kader-CAO's voor de 'textiel-, kleding-, en schoennijverheid' en verder voor de papierindustrie, het vervaardigen van machines, de bouwnijverheid, de groothandel, de import/export, de financiële instellingen, en de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening.

2.2 Verwachte bijkomende werkgelegenheid

De bedrijfsplannen hebben als doel de beschikbare arbeid over een groter aantal werknemers te herverdelen. In de bedrijfsplannen wordt het aantal verwachte bijkomende tewerkstelling gestipuleerd, evenals een resultaatsverbintenis waardoor de voorgestelde bijkomende werkgelegenheid moet worden verwezenlijkt binnen de vooropgestelde termijn. Indien de resultaatsverbintenis niet wordt nagekomen kan de goedkeuring voor het bedrijfsplan worden ingetrokken en moet de werkgever de ten onrechte ontvangen voordelen terugbetalen (art. 40 KB 24 december 1993).

In tabel 3.2 bekijken we die voorziene bijkomende werkgelegenheid in de bedrijfsplannen (toetredingsakten en CAO's). De bijkomende tewerkstelling wordt voorgesteld in aantal bijkomende werknemers en in aantal bijkomende

voltijdse equivalenten. In deze tabel worden enkel de sectoren weergegeven waar er reeds een bedrijfsplan is goedgekeurd ⁴.

⁴ Enkel voor de sectoren uit de selectie.

Tabel 3.2 Aantal voorziene bijkomende tewerkstelling (in aantal werknemers en FTE) in de bedrijfsplannen (toetredingsakten en CAO's) naar sector ¹

NACE BEL code	Sector	Toetredingsakte			CAO		Aantal bedrijfs- Plannen
		Bijkomende werkge- legenheid WN	FTE	Aantal bedrijfs- Plannen	Bijkomende werkge- legenheid WN	FTE	
D	Industrie	50	49,25	9	784 ²	726,5 ²	37 ²
15+16	Voedings- en tabaksindustrie	40	39,5	4	102	102	8
17→19	Textiel-, kleding- en schoennijverheid	4	4	1	18	18	2
21+22	Papierindustrie, uitgeverijen en drukkerijen	2	1,75	2	26	26	2
24	Chemische industrie				55	55	2
27+28	Metaalindustrie				68	68	6
29→33	Vervaardiging van machines	4	4	2	196	146	8
34+35	Transportmiddelenindustrie				227	227	3
F	Bouwnijverheid	15	14	8	1	1	1
G	Groot- en kleinhandel en reparaties	5	3,5	2	10	5	1
51	Groothandel	2	2	1	10	5	1
52	Kleinhandel	3	1,5	1			
I	Vervoer, opslag en communicatie				117	117	31
60	Vervoer te land				60	60	2
63	Vervoerondersteunende activiteiten ; reisbureaus				57	57	29
J	Financiële instellingen en verzekeringswezen	8	7	4	1 156	1151,3	20
65	Financiële instellingen	8	7	4	1 156	1151,3	20
K	Onroerend goed, verhuur en diensten aan bedrijven	12	10	6	8	8	2
74	Overige zakelijke dienstverlening	12	10	6	8	8	2
N	Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	24	16,2	13	166	166	17
O	Gemeenschapsvoorzieningen en andere diensten	3	1,5	2	12	12	2
	Geen sectorindeling	16	12,32	14	17	17	4
Totaal		133	113,77	58	2 271	2203,8	115
Gemiddelde per bedrijfsplan		2,3	2		19,7	19,2	

Tabel 3.2 Aantal voorziene bijkomende tewerkstelling (in aantal werknemers en FTE) in de bedrijfsplannen (toetredingsakten en CAO's) naar sector 1. Vervolg

NACE-BEL code	Sector	Bijkomende werkgelegenheid WN	Totaal FTE	Aantal bedrijfsplannen
D	<i>Industrie</i>	834 ²	775,75 ²	46 ²
15+16	Voedings- en tabaksindustrie	142	141,5	12
17→19	Textiel-, kleding- en schoenrujverheid	22	22	3
21+22	Papierindustrie, uitgeverijen en drukkerijen	28	27,75	4
24	Chemische industrie	55	55	2
27+28	Metaalindustrie	68	68	6
29→33	Vervaardiging van machines	200	150	10
34+35	Transportmiddelenindustrie	227	227	3
F	<i>Bouwnijverheid</i>	16	15	9
G	<i>Groot- en kleinhandel en reparaties</i>	15	8,5	3
51	Groothandel	12	7	2
52	Kleinhandel	3	1,5	1
I	<i>Vervoer, opslag en communicatie</i>	117	117	31
60	Vervoer te land	60	60	2
63	Vervoerondersteunende activiteiten ; reisbureaus	57	57	29
J	<i>Financiële instellingen en verzekeringswezen</i>	1 164	1 158,3	24
65	Financiële instellingen	1 164	1 158,3	24
K	<i>Onroerend goed, verhuur en diensten aan bedrijven</i>	20	18	8
74	Overige zakelijke dienstverlening	20	18	8
N	<i>Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening</i>	190	182,2	30
O	<i>Geneesmiddelenvoorzieningen en andere diensten</i>	15	13,5	4
	<i>Geen sectorindeling</i>	33	29,32	18
Totaal		2 404	2 317,57	173
Gemiddelde per bedrijfsplan		13,9	13,4	

1 Enkel sectoren met een bedrijfsplan en uit de selectie. Onder voorbehoud van juiste omvorming van de PC's naar NACE-BEL-classificatie.

2 De som van de industriesector is groter omdat niet alle sectoren in de selectie werden opgenomen
Bron : MTA en eigen berekeningen

In de 58 toetredingsakten samen wordt verwacht 133 extra werknemers aan te werven, met een voltijds equivalent (FTE) van ongeveer 114. Dat betekent een gemiddelde van +2 FTE per toetredingsakte. Het betreft hier de ondernemingen met minder dan 50 werknemers.

In de industrie is het vooral de voedings- en tabaksindustrie die met 40 voorziene extra werknemers in 4 ondernemingen de meeste bijkomende banen verwacht te creëren via arbeidsherverdeling. Ook de textiel-, kleding- en schoennijverheid met 4 bijkomende werknemers in één onderneming doet beter dan het gemiddelde van +2 per bedrijfsplan. De overige sectoren voorzien minder dan 2 extra werknemers per bedrijfsplan.

De gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening voorziet een totale toename van de werkgelegenheid voor de sector van 24 werknemers in 13 bedrijfsplannen.

Er zijn duidelijk grote verschillen tussen de bijkomende tewerkstelling voorgesteld door de verschillende toetredingsakten. Zo wordt er in verschillende toetredingsakten slechts één extra werknemer of 0.5 FTE vooropgesteld te realiseren via het bedrijfsplan en is er in de voedingssector een bedrijfsplan dat 30 extra werknemers en FTE verwacht. De haalbaarheid hiervan in een onderneming met minder dan 50 werknemers kan wel in vraag worden gesteld.

Bij de bedrijfsplannen die in de vorm van een CAO zijn opgesteld is het bijkomend tewerkstellingseffect vanzelfsprekend hoger, omdat het grotere bedrijven betreft. Het aantal bijkomende werknemers over alle sectoren verwacht door de bedrijfsplannen bedraagt 2 271 ($\pm 2 204$ FTE).

De bijkomende werkgelegenheid voorzien in de CAO-bedrijfsplannen is het hoogst voor de financiële sector, waar bijna de helft van het totaal aantal bijkomende werknemers wordt teruggevonden, namelijk 1 156 (1 151.3 FTE). Verder ligt de bijkomende tewerkstelling per bedrijfsplan in de chemische-, de metaal- en de transportmiddelenindustrie boven het gemiddeld aantal bijkomende werknemers per bedrijfsplan (19,7).

De gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening voorziet 166 bijkomende werknemers en FTE voor 17 bedrijven en de voedings- en tabaksindustrie 102 in 8 ondernemingen. De bouwsector heeft maar één bedrijfsplan in de vorm van een CAO en voorziet daar slechts één bijkomende job. Het grote aantal bedrijfsplannen in de import/export industrie (29) voorziet maar een gemiddelde van ongeveer twee bijkomende plaatsen per onderneming, maar komt toch aan 57 extra arbeidsplaatsen in die sector.

Als we het minimum en maximum aantal bijkomende werknemers bekijken die door de bedrijfsplannen worden voorgesteld, zien we een nog groter verschil met één extra werknemer als minimum en 500 extra arbeidsplaatsen als maximum. Deze grote verwachte bijkomende tewerkstelling in één onderneming via een bedrijfsplan vindt men terug in de financiële sector.

Het grootste tewerkstellingseffect van de bedrijfsplannen (toetredingsakten en CAO's) wordt in de financiële sector verwacht (1 158.3 FTE). Deze wordt gevolgd door de industrie (+775.75 FTE), en vooral gerealiseerd in het vervaardigen van machines (+150 FTE) en van transportmiddelen (+227 FTE) en in de voedings- en tabaksindustrie (+141.5 FTE). De gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening voorziet 182.2 extra FTE en de vervoersector 117 FTE.

De goedgekeurde bedrijfsplannen samen zouden voor een netto tewerkstellingsaangroei van 2 404 werknemers of 2 317.6 FTE zorgen tegen eind 1997.

In de kader-CAO's worden geen resultaatsverbintenissen gestipuleerd, er worden enkel voorstellen weergegeven voor te gebruiken herverdelingsmaatregelen.

2.3 Arbeidsherverdelende maatregelen in bedrijfsplannen

Belangrijk is natuurlijk hoe die extra tewerkstelling wordt verwezenlijkt, met welke arbeidsherverdelende maatregelen.

Zoals we reeds bespraken in de reglementering van de bedrijfsplannen, kunnen de ondernemingen voor hun arbeidsherverdelende maatregelen uit verschillende opties kiezen :

- ze kunnen uit de voorgestelde maatregelen in het algemeen menu van het KB van 24 december 1993 kiezen;
- daarnaast kunnen ze ook een CAO van het PC waaronder ze ressorteren, volgen (kader-CAO);
- of ze kunnen nog andere maatregelen voorstellen eigen aan hun onderneming.

De keuze voor de ene mogelijkheid sluit de andere niet uit. Ondernemingsspecifieke mogelijkheden, b.v. blijken meestal te worden aangevuld bij één of meerdere mogelijkheden uit het algemeen menu van het KB.

In tabel 3.3 geven we een overzicht van de verschillende keuzen die worden gemaakt. Ook hier geven we enkel de sectoren weer waar er reeds bedrijfsplannen zijn goedgekeurd en beperken we ons tot de geselecteerde sectoren.

Tabel 3.3 Aantal keuzen in de bedrijfsplannen voor maatregelen volgens het KB van 31 december 1993 ('KB'), volgens een kader-CAO ('CAO') en/of volgens eigen ondernemings specifieke maatregelen ('Ander').¹

NACE-BEL code	Sector	Toetredingsakten			Cao's			Totaal		
		Maatregelen volgens : KB	CAO	Ander	Maatregelen volgens KB	CAO	Ander	Maatregelen volgens KB	CAO	Ander
D	Industrie	8	2	1	30 ²	3	17	38 ²	5	18
15+16	Voedings- en tabaksindustrie	3	1	1	7		6	10	1	7
17→19	Textiel-, kleding- en schoennijverheid	1			2		1	3		1
21+22	Papierindustrie, uitgeverijen en drukkerijen	2	1		2			4	1	
24	Chemische industrie				2		1	2		1
27+28	Metaalindustrie	2			6		4	8		4
29→33	Vervaardiging van machines				5	3	2	5	3	2
34+35	Transportmiddelenindustrie				3			3		
F	Bouwnijverheid	7	1			1		7	2	
G	Groot- en kleinhandel en reparaties	2		1	1			3		1
51	Groothandel	1			1			2		
52	Kleinhandel	1		1				1		1
I	Vervoer, opslag en communicatie									
60	Vervoer te land				2	29		2	29	
63	Vervoerondersteunende bedrijven, reisbureaus				2			2		
J	Financiële instellingen en verzekeringswezen	4		1	20		2	24		3
65	Financiële instellingen	4		1	20		2	24		3
K	Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven	6			2			8		
74	Overige zakelijke dienstverlening	6			2			8		
N	Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	12	3		10	8		22	11	
O	Gemeenschapsvoorzieningen en andere diensten	2			2		1	4		1
	Geen sectorindeling	13		2	4		1	17		3
Totaal		54	6	5	71	41	21	196	47	26

¹ Onder voorbehoud van juiste omvorming van PC naar NACE-BEL-classificatie. Enkel de sectoren met een bedrijfsplan en/of een kader-CAO.

² De som van de industrie is groter dan de delen, omdat niet alle sectoren zijn opgenomen in onze selectie.

Bron : MTA en eigen berekeningen

De voorgestelde arbeidsherverdelende maatregelen van het KB van 24 december 1993 worden veelvuldig opgenomen in de bedrijfsplannen. In de toetredingsakten vindt men een overduidelijke meerderheid van bedrijfsplannen die één of meer van de voorgestelde maatregelen uit het KB volgt (54 van de 58 bedrijfsplannen). Slechts 6 maal wordt een kader-CAO gevolgd, wat eigen is aan het feit dat de ondernemingen die toetredingsakten sluiten kleine ondernemingen zijn, zonder syndicale afgevaardigden. Ondernemingsspecifieke maatregelen worden maar in 5 ondernemingen in de toetredingsakten opgenomen.

Voor de bedrijfsplannen die in de vorm van een CAO worden opgesteld wordt ook voornamelijk het KB gevolgd, maar hier zien we reeds 41 maal verwijzingen naar een kader-CAO. Dat is heel duidelijk in de vervoersector waar de maatregelen uit de kader-CAO van het PC van de Import/Export in alle 29 toetredingsakten (deels of volledig) worden overgenomen. Ook de kader-CAO's van het PC nr. 318 (Gezins- en bejaardenhulp) worden veel gevolgd in de sector gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening. Het betreft een kader-CAO van het PC met betrekking tot de bedrijfsplannen tot arbeidsherverdeling en een CAO betreffende het halftijds brugpensioen in dat PC nr. 318.

De maatregelen in de kader-CAO's komen meestal deels overeen met het algemeen kader van de maatregelen van het KB, maar zijn bijvoorbeeld meer uitgebreid en toegespitst op de specifieke kenmerken van de sector.

Er wordt 21 maal een ondernemingsspecifieke maatregel voorgesteld in de CAO-bedrijfsplannen. Vooral in de voedings- en tabakssector en in de metaalindustrie. Deze worden meestal toegevoegd aan maatregelen gekozen uit het algemeen menu van het KB van 24 december 1993 en betreffen een aanpassing van deze maatregelen aan hun bedrijf.

Hierna gaan we deze arbeidsherverdelende maatregelen van naderbij bekijken, wat stellen ze precies voor, hoe vaak worden deze opgenomen in de bedrijfsplannen, wat is hun voorziene effect op de bedrijfsplannen, enz.

De eerste soort arbeidsherverdelende maatregelen, die het algemeen kader tot herverdeling van arbeid vormen, zijn deze gespecificeerd in het KB van 24 december 1993,. We herhalen deze 8 maatregelen hier :

- vrijwillige deeltijdse arbeid met opdeling van arbeidsplaatsen;
- arbeidsduurvermindering met compenserende aanwerving;
- beperken van overuren met compenserende aanwerving;
- invoering van een recht op loopbaanonderbreking of vermindering van arbeidsprestaties met verplichte vervanging;
- invoering van halftijds brugpensioen met verplichte vervanging;
- invoering van ploegenarbeid met compenserende aanwerving;
- instellen van flexibele uurroosters met compenserende aanwerving;
- invoeren van een 4-daagse werkweek met compenserende aanwerving.

Het valt op te merken dat bij deze maatregelen de verbintenis van vervanging van de vrijgekomen plaatsen, door nieuwe werknemers wordt vooropgesteld.

De kader-CAO's van de Paritaire Comités nemen meestal enkele van deze maatregelen op, met nadere regels van uitvoering. Andere voorgestelde maatregelen in deze kader-CAO's zijn :

- het opvangen van seizoensgebonden activiteiten;
- het uitschakelen van economische werkloosheid;
- een regeling 4 dagen arbeid, 1 dag opleiding.

De ondernemingen kunnen ook eigen ondernemingsspecifieke maatregelen opnemen in hun bedrijfsplannen. In de goedgekeurde maatregelen vinden we maatregelen m.b.t. :

- halftijdse loopbaanonderbreking;
- seizoenarbeidsregeling;
- halftijds brugpensioen;
- voltijds brugpensioen;
- overbruggingspensioenen;
- regeling arbeidsopleiding;
- verhogen van de productiecapaciteit waardoor het aantal te presteren ploegen op weekbasis wordt verhoogd;
- weekend-overbruggingsploegen;
- piekprestatieurenregeling;
- uurroosters i.f.v. klantgerichtheid, asymmetrisch werksysteem, zaterdagwerk, nachtwerk en groepsverband;
- invoering van nieuwe werksystemen en creatie van flexibiliteit in de organisatie van de arbeid;
- arbeidsbevorderende maatregelen;
- flexibel pensioen;
- sociaal verlof 15 dagen per jaar;
- weekendwerk;
- beperken tijdelijke werkloosheid;
- invoering zaterdagwerk;
- occasioneel zaterdagwerk op vrijwillige basis;
- 5 ploegensysteem;
- uitbreiding weekend-shift;
- uitbreiding continue 5-ploegenstelsel.

In tabel 3.4 worden het aantal keer dat deze maatregelen worden opgenomen in een goedgekeurd bedrijfsplan (toetredingsakte of CAO) weergegeven. Enerzijds zijn er de maatregelen uit het algemeen menu van het KB. Ook de maatregelen uit de kader-CAO betreffen dikwijls deze arbeidsherverdelende maatregelen. Anderzijds zijn er de ondernemingsspecifieke maatregelen, die we naar inhoud samen hebben ingedeeld.

Tabel 3.4 Frequentie van het opnemen van arbeidsherverdelende maatregelen in de bedrijfsplannen (Toetredingsakten en Cao's) en in de kader-CAO's

Maatregelen cfr. KB 24 december 1993	Toetredingsakte	CAO	Totaal	Kader-CAO's *
- vrijwillige deeltijdse arbeid met opdeling van arbeidsplaatsen	28	67	95	10
- arbeidsduurvermindering met compenserende aanwerving	13	16	29	5
- beperking van overuren met compenserende aanwerving	6	34	40	5
- invoering van het recht op loopbaanonderbreking en vermindering van de arbeidsprestaties met verplichte vervanging	14	79	93	10
- invoering van halfijds brugpensioen met verplichte vervanging	6	65	71	8
- invoering van ploegenarbeid met compenserende aanwerving	2	10	12	3
- instellen van flexibele uurroosters met compenserende aanwerving	2	22	24	2
- invoeren van een 4-daagse werkweek met compenserende aanwerving	2	4	6	4
Enkele maatregelen specifiek aan de onderneming of sector m.b.t.				
- halfzijdse loopbaanonderbreking	1		1	
- voltijds brugpensioen, overbruggingspensioenen, flexibel pensioen	2	3	5	
- regeling arbeid - opleiding	1	1	2	1
- het aantal ploegen verhogen, 5-ploegensysteem	1	2	3	
- piekprestatieurenregeling		1	1	
- invoering nieuwe werksystemen en creatie van flexibiliteit in de organisatie van arbeid		2	2	
- arbeidsbevorderende maatregelen		1	1	
- sociaal verlof 15 dagen per jaar		1	1	
- weekendwerk, weekendploegen invoeren, uitbreiding weekend-shift		3	3	
- invoering zaterdagwerk		2	2	
- seizoenarbeid		1	1	2
- beperken tijdelijke of economische werkloosheid		1	1	1

* Slechts voor 12 van de 15 kader-CAO's.

Bron : MTA en eigen berekeningen.

Vrijwillige deeltijdse arbeid stimuleren is de meest verkozen arbeidsherverdelende maatregel bij de toetredingsakten, gevolgd door de arbeidsduurvermindering en het recht op loopbaanonderbreking of vermindering van arbeidsprestaties. Ook het beperken van overuren en het halftijds brugpensioen wordt als arbeidsherverdelende maatregel frequent in de toetredingsakten opgenomen. Het invoeren van ploegenarbeid, flexibele uurroosters en de 4-daagse werkweek zijn het minst gekozen in de toetredingsakten. Specifieke ondernemingsmaatregelen zijn er niet veel en betreffen vooral brugpensioen, halftijdse loopbaanonderbreking, regeling arbeidsopleiding en het invoeren van ploegenarbeid.

In de bedrijfsplannen in de vorm van een CAO wordt de invoering van het recht op loopbaanonderbreking en vermindering van arbeidsprestaties het meest gekozen, gevolgd door de vrijwillige deeltijdse arbeid en het halftijds brugpensioen, met verplichte vervanging. De andere veel gekozen arbeidsherverdelende maatregelen zijn het beperken van overuren en het instellen van flexibele uurroosters. De arbeidsduurvermindering, invoeren van ploegenarbeid en van de 4-daagse werkweek worden het minst als tewerkstellingsmaatregel door de ondernemingen aanzien.

Ondernemingsspecifieke maatregelen betreffen vooral brugpensioenregelingen en zaterdag- en weekendwerk.

In de kader-CAO's wordt het stimuleren van vrijwillige deeltijdse arbeid, samen met het invoeren van een recht op loopbaanonderbreking en/of vermindering van arbeidsprestaties, het meest aanbevolen voor arbeidsherverdeling. Halftijds brugpensioen volgt in 8 van de 13 kader-CAO's. Het minst worden flexibele uurroosters en invoeren van ploegenarbeid voorgesteld. Opmerkelijk is dat er weinig andere maatregelen dan uit het algemeen menu worden voorgesteld door de sectoren in hun kader-CAO's, terwijl het juist de bedoeling is van een kader-CAO om sectorspecifieke maatregelen te bieden voor de bedrijfsplannen van de ondernemingen in hun sector. Dit wijst echter op het relatief geringe belang dat aan deze kader-CAO's wordt gehecht door de sectoren zelf. Ze kunnen namelijk enkel voorstellen leveren, zonder enige verbintenis te eisen.

Over het algemeen worden de vrijwillige deeltijdse arbeid, de invoering van de loopbaanonderbreking en vermindering van arbeidsprestaties en het halftijds brugpensioen als maatregel het meest verkozen. Ploegenarbeid invoeren en de 4-daagse werkweek zijn de minst populaire arbeidsherverdelende maatregelen.

De ondernemingsspecifieke maatregelen betreffen vooral de brugpensioenregelingen en het zaterdag- en weekendwerk. Een ploegenarbeidsregeling werd 3 maal, en de regeling arbeidsopleiding 2 maal, voorgesteld in de bedrijfsplannen.

Vervolgens bekijken we deze arbeidsherverdelende maatregelen naar sector in tabel 3.5.

Tabel 3.5 Maatregelen voorgesteld in de bedrijfsplannen (Toetredingsakten en CAO's samen) en in de kader-CAO's.(1)

NACE-BEL code	Sector	Vrijwillige deeltijdse arbeid	Arbeids- duurver- mindering	Beperken van over- uren	Recht op loopbaan- onderbre- king of ver- mindering v. arbeids- prestaties	Halftijds brugpen- sioen	Invoering ploegen- arbeid	Flexibele uurroosters	4-daagse werkweek
D	<i>Industrie</i>	17	12 ²	9 ²	19 ²	13 ²	9 ²	6	5
15+16	Voedings- en tabaksindustrie	BP KC BP	5	5	8	6	3	2	4
17→19	Textiel-, kleding- en schoennijverheid	KC BP KC BP	2	3	4	1	3	2	3
21+22	Papierindustrie, uitgeverijen en druk- kerijen	2	1	2	2	2	2	2	2
24	Chemische industrie	6	3	3	1	4	1		2
27+28	Metaalindustrie	1	2	1	6	2	2		
29→33	Vervaardiging van machines	BP		1		1	1		
34+35	Transportmiddelenindustrie	BP		1		2	1		
F	<i>Bouwnijverheid</i>	2	2	1	3	1	1		
G	<i>Groot- en kleinhandel en reparaties</i>	KC				1	1		
51	Groothandel	BP KC BP KC	1		3	2			
52	Kleinhandel	1	1		1	2			
I	<i>Vervoer, opslag en communicatie</i>	BP			1				
60	Vervoer te land	25	1	23	24	26		14	
63	Vervoerondersteunende activiteiten, reisbureaus	BP	1	1	2	1			
J	<i>Financiële instellingen en verzekerings- wezen</i>	BP		22	22	25		14	
65	Financiële instellingen	16		4	19	10	1	1	
		BP		4	19	10	1	1	

Tabel 3.5 Maatregelen voorgesteld in de bedrijfsplannen (Toetredingsakten en CAO's samen) en in de kader-CAO's.(1). Vervolg

NACE-BEL code	Sector	Vrijwillige deeltijdse arbeid	Arbeids- duurver- mindering	Beperken van over- uren	Recht op loopbaan- onderbre- king of ver- mindering v. arbeids- prestaties	Halftijds brugpen- sioen	Invoering ploegen- arbeid	Flexibele uurroosters	4-daagse werkweek
K	Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven	BP 4	1	1	3	2	1	1	1
74	Overige zakelijke dienstverlening	BP 4	1	1	3	2	1	1	1
N	Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	BP 20 1	8	1	18 1	12 1	1	1	
O	Gemeenschapsvoorzieningen en andere diensten	BP 1	1	1	2			1	
	Geen sectorindeling	KC BP 10	3		2	5			
<hr/>									
Totaal		BP 95 KC 10	29 5	40 5	93 10	71 8	12 3	24 2	6 4

(1) Onder voorbehoud van juiste omvorming van PC's naar NACE-BEL-classificatie. Enkel voor de sectoren uit de selectie en met een bedrijfsplan of kader-CAO

(2) Niet alle sectoren zijn opgenomen in onze selectie

BP = Bedrijfsplan

KC = Kader-CAO

Bron : MTA en eigen berekeningen

In de *industrie* wordt de vrijwillig deeltijdse arbeid en de invoering van het recht op loopbaanonderbreking of vermindering van arbeidsprestaties het meest voorgesteld in de bedrijfsplannen. Het minst opgenomen zijn het invoeren van flexibele uurroosters en de 4-daagse werkweek. De vierdagenwerkweek wordt enkel in de voedings- en tabaksindustrie en in de chemische- en metaalindustrie in de bedrijfsplannen overgenomen. Het invoeren van flexibele uurroosters wordt naast de voedings- en tabaksindustrie en de metaalindustrie ook in de sector voor het vervaardigen van machines en transportmiddelen opgenomen in de bedrijfsplannen als arbeidsherverdelende maatregel. In de textiel, papier-, chemische en transportmiddelenindustrie vinden we geen uitgesproken voorkeur voor bepaalde maatregelen.

In de *bouwnijverheid* worden geen maatregelen met betrekking tot het invoeren van ploegenarbeid, flexibele uurroosters en de 4-daagse werkweek voorgesteld.

In de *groot- en kleinhandelssector en reparaties* wordt enkel het recht op loopbaanonderbreking of vermindering van arbeidsprestaties, het halftijds brugpensioen en de arbeidsduurvermindering voorgesteld in de bedrijfsplannen. Hier wordt geen vrijwillig deeltijdse arbeid voorgesteld in de bedrijfsplannen, die in de andere sectoren wel overal aanwezig zijn.

In de *vervoersector* zijn alle arbeidsherverdelende maatregelen goed vertegenwoordigd in de bedrijfsplannen (ook beperken van overuren wat elders niet veel wordt voorgesteld), met uitzondering van arbeidsduurvermindering, ploegenarbeid en de 4-daagse werkweek. De bedrijfsplannen in deze sector zijn vooral gebaseerd op de kader-CAO van PC 213 'Import en Export' dat deze maatregelen voorstelt.

De bijkomende tewerkstelling in de *financiële sector* wordt verwacht te worden gerealiseerd door vrijwillige deeltijdse arbeid, het invoeren van het recht op loopbaanonderbreking of vermindering van arbeidsprestaties en het halftijds brugpensioen. Arbeidsduurvermindering en de 4-daagse werkweek worden hier niet opgenomen.

De sector van de *overige zakelijke dienstverlening* omvat alle maatregelen uit het algemeen menu van 24 december 1993 als arbeidsherverdelende maatregelen in de bedrijfsplannen.

In de *gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening* vinden we de arbeidsduurvermindering wel terug naast de drie meest voorkomende maatregelen (vrijwillige deeltijdse arbeid, invoeren van een recht op loopbaanonderbreking en vermindering van arbeidsprestaties en halftijds brugpensioen). De 4-daagse werkweek wordt hier evenmin opgenomen.

In totaal worden het invoeren van de vrijwillige deeltijdse arbeid en het recht op loopbaanonderbreking of verminderen van arbeidsprestaties het meest als arbeidsherverdelende maatregel in de bedrijfsplannen en de kader-CAO's opgenomen, evenals het halftijds brugpensioen. Het invoeren van ploegenarbeid wordt slechts 12 maal in een bedrijfsplan opgenomen en 3 maal in een kader-CAO

en het invoeren van een 4-daagse werkweek in slechts 6 bedrijfsplannen en 4 kader-CAO's over alle sectoren.

3. Arbeidsherverdelingsmaatregelen in de sectorakkoorden voor 1995-1996

Op het vlak van de sectorale onderhandelingen waren er op 19 juni 1995 reeds 28 goedgekeurde sectorakkoorden. Voor de andere sectoren zijn de onderhandelingen uitgesteld of worden ze verdergezet. Tabel 3.6 geeft onder andere een overzicht van het aantal akkoorden die reeds zijn gesloten, onderverdeeld naar NACE-BEL-classificatie. Het PC 218 'Aanvullend PC voor de bedienden' kunnen we niet in een sector onderbrengen.

Tabel 3.6 Tewerkstellingsmaatregelen in de sectorakkoorden ¹

Sector	Aantal sector-akkoorden	Vrijwillige deeltijdse arbeid	Arbeidsduurvermindering	Beperken van overuren	Recht op loopbaanonderbreking	Halfijds brugpensioen	Ploegenarbeid invoeren	Flexibele uurroosters	4-daagse werkweek	Andere	Brugpensioenregeling
<i>Industrie</i>	19 ²	6 ²	1 ²	5 ²	12 ²	9	0	2	0		18 ²
Voedings-, en tabaksindustrie	3	1		1	3	1				beperking interim	3
Textiel-, kleding- en schoenrijverheid	3				2	2					3
Papierindustrie; uitgeverijen en drukkerijen	2					1				beperken interim en werk aan derden	2
Chemische industrie	2	1			2	2		1			2
Metaalindustrie	3	2		1	2	2		1			3
Vervaardiging van machines	1	1		1	1	1					1
<i>Bouwnijverheid</i>	1	0	0	1	0	0	0	0	0		1
Groot- en kleinhandel en reparaties	1	1	0	1	1	1	0	0	0		1
Groothandel	1	1		1	1	1					1
Vervoer, opslag en communicatie	1	0	0	0	1	0	0	0	0		1
Vervoerondersteunende activiteiten; reisbureaus	1				1						1
Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven	2										1
Gemeenschapsvoorzieningen en andere diensten	2	0	0	0	0	0	0	0	0		2
Geen sectorclassificatie	1	1				1					1
<i>Totaal</i>	28 ²	10	1	7	18	13	0	2	0		27 ²

1 Enkel de sectoren uit de selectie en met een sectorakkoord. Onder voorbehoud van juistheid van de omvorming van PC's naar NACE-BEL-classificatie

2 De som is groter omdat niet alle sectoren in onze selectie werden opgenomen

Bron: MTA en eigen berekeningen

Eén luik van de sectorale akkoorden betreft de tewerkstelling. In de tabel worden de voorgestelde maatregelen m.b.t. de tewerkstelling opgenomen. In alle akkoorden worden er regelingen met betrekking tot het brugpensioen weergegeven, zoals de leeftijd waarop men recht heeft op brugpensioen, eventueel aangevuld met een aantal jaren vereiste anciënniteit in de sector. Het halftijds brugpensioen wordt maar in ongeveer de helft van de akkoorden voorgesteld. Daarnaast wordt het recht op loopbaanonderbreking in 18 van de 28 sectorakkoorden opgenomen. Vrijwillige deeltijdse arbeid stimuleren doet het hier ook goed. Volledig afwezig zijn de maatregelen met betrekking tot het invoeren van ploegenarbeid en de 4-daagse werkweek. Arbeidsduurvermindering wordt maar één maal, en flexibiliteit van de uurroosters twee maal, als arbeidsherverdelingsmaatregel voorgesteld in de sectorakkoorden. Verder wordt het beperken van overuren wel regelmatig aangehaald.

Andere maatregelen dan diegene uit het algemeen menu van KB 24 december 1993 zijn vooral het beperken van interimarbeid en het werk aan derden.

In de *industrie* wordt het recht op loopbaanonderbreking en het halftijds brugpensioen in aantal gevolgd door de vrijwillige deeltijdse arbeid. Er zijn geen maatregelen voor arbeidsduurvermindering, ploegenarbeid of de 4-daagse werkweek. De arbeidsduurvermindering wordt in de bedrijfsplannen in de industrie wel regelmatig als arbeidsherverdelingsmaatregel voorgesteld.

Het beperken van overuren wordt enkel in de voedings- en tabaksindustrie en in de metaalindustrie teruggevonden, flexibele uurroosters in de chemische en de metaalindustrie en in de machinebouw.

In de *bouwnijverheid* wordt naast de gewone brugpensioenregeling enkel het beperken van overuren als tewerkstellingsmaatregel in het sectorakkoord opgenomen.

In de *vervoersector* wordt als enige maatregel met betrekking tot de herverdeling van de arbeid het recht op loopbaanonderbreking genoteerd, terwijl in de bedrijfsplannen een hele reeks maatregelen werden voorgesteld.

In de *gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening* is men nog niet tot sectorakkoorden gekomen.

Voor de *gemeenschapsvoorzieningen en andere diensten* zijn er 2 sectorakkoorden, deze bevatten echter geen tewerkstellingsmaatregelen, tenzij een brugpensioenregeling en het vastleggen van de maximale en minimale arbeidsduur⁵.

We kunnen besluiten dat in de sectorakkoorden de maatregelen met betrekking tot arbeidsduurverkorting een bescheiden plaats ingenomen hebben. De brugpensioenregelingen worden wel in alle akkoorden verdergezet.

⁵ In PC 122 'Vlasbereiding'

4. Besluit

In dit hoofdstuk werden de bedrijfsplannen, de kader-CAO's en de sectorakkoorden in de verschillende sectoren besproken. Deze akkoorden beogen, via arbeidsherverdelende maatregelen, de tewerkstelling te bevorderen. De voorkeur bij deze akkoorden gaat uit naar de maatregelen die de vrijwillige deeltijdse arbeid stimuleren, die het recht op loopbaanonderbreking of -vermindering van arbeidsprestaties in voeren, en diegene die het halftijds brugpensioen aanbevelen.

Over de sectoren heen zijn er wel verschillen te merken. Allereerst is het aantal akkoorden per sector verschillend. Zo worden er 29 bedrijfsplannen genoteerd voor de sector van de vervoerondersteunende bedrijven, terwijl de sector van het garagebedrijf bijvoorbeeld, noch bedrijfsplannen, noch kader-CAO's, noch sectorakkoorden heeft gesloten.

Grote verschillen zijn er ook in het aantal verwachte bijkomende tewerkstelling via de maatregelen. Terwijl de financiële instellingen via 24 bedrijfsplannen 1 164 extra werknemers willen aanwerven, wordt in de kleinhandelssector via 1 bedrijfsplan 3 extra werknemers beoogd.

Tenslotte is er ook een onderscheid in de keuze van de maatregelen. De meeste steunen op het algemeen menu van het KB 24/12/'93, andere sectoren zien vooral baat in eigen maatregelen.

HOOFDSTUK 4

EVALUATIE VAN DE FEITELIJKE ARBEIDS- ORGANISATIE IN DE SECTOREN IN VLAANDEREN

1. Inleiding

In dit hoofdstuk worden de twee vorige hoofdstukken samengebracht. De feitelijke arbeidsorganisatie in de sectoren wordt vergeleken met de voorgestelde maatregelen in de bedrijfsplannen en sectorakkoorden en omgekeerd. We zullen hier m.a.w. nagaan of de arbeidsherverdelende maatregelen die worden voorgesteld in bepaalde sectoren realistisch en bovendien haalbaar zijn binnen de bestaande arbeidsstructuren in die sectoren.

Om de voorgestelde maatregelen te toetsen op hun relevantie bekijken we enkele mogelijke verbanden met de arbeidsorganisatie.

Voor de maatregelen uit het algemeen menu van KB van 24/12/1993 onderzoeken we de volgende relaties :

- Als de maatregel van vrijwillig deeltijdse arbeid wordt voorgesteld bekijken we het bestaand percentage deeltijdse arbeid in die sector, om aldus het potentieel te kennen. Het percentage vrouwen in de sector geeft ook een aanduiding, aangezien de vrouwen de grootste doelgroep zijn voor deeltijdse arbeid.
- Voor de arbeidsduurvermindering met compenserende aanwerving bekijken we de situatie van de bestaande arbeidstijd in de sector.
- Ook voor de maatregel die overuren beperkt met compenserende aanwerving wordt de gemiddelde arbeidstijd nader bekeken. Hier kan ook het aandeel van avondwerk op het bestaan van veelvuldig gebruik van overuren wijzen.
- Voor de maatregel met betrekking tot het invoeren van het recht op loopbaanonderbreking en vermindering van arbeidsprestaties met verplichte vervanging zijn er in de NIS- en RIZIV-gegevens geen relevante variabelen terug te vinden. We kunnen er wel van uit gaan dat deze maatregel vooral door vrou-

- wen wordt verkozen en bovendien door vrouwen met jonge kinderen. Hier kan bijgevolg de leeftijdsstructuur van de sectoren en het aandeel vrouwen enige verheldering brengen in de haalbaarheid van deze maatregel.
- De leeftijdsstructuur is ook bij het invoeren van het recht op halftijds brugpensioen met compenserende aanwerving, van grote invloed voor het mogelijk tewerkstellingseffect van deze maatregel.
 - Het invoeren van ploegenarbeid met compenserende aanwerving als arbeidsherverdelende maatregel, kunnen we confronteren met het bestaande aanbod van ploegenarbeid in de sectoren en ook met het percentage arbeiders ten opzichte van bedienden, omdat ploegenarbeid vooral bij arbeiders wordt ingevoerd.
 - Voor de instelling van flexibele uurroosters met compenserende aanwerving is het niet eenduidig welke variabelen op de haalbaarheid van deze maatregel zouden kunnen wijzen. We kunnen hiervoor de arbeidstijd analyseren, evenals het bestaan van avond- en nachtwerk en zaterdag- en zondagswerk.
 - De laatste maatregel die door het KB van 24/12/1993 wordt voorgesteld is de invoering van een 4-daagse werkweek met compenserende aanwerving. Hier kunnen we moeilijk overtuigende variabelen aanbrengen die de keuze voor deze mogelijkheid kunnen beïnvloeden. De arbeidstijd, het geslacht en de leeftijd kunnen eventueel factoren zijn waardoor men voor een 4-daagse werkweek zou kiezen.

In sommige bedrijfsplannen worden andere maatregelen voorgesteld. Deze kunnen soms naar één van de vorige maatregelen verwijzen, zoals de halftijdse loopbaanonderbreking en het voltijds brugpensioen. Er zijn echter eveneens enkele arbeidsherverdelende maatregelen voorgesteld met een andere invalshoek :

- Om te onderzoeken of 'de regeling arbeid-opleiding' arbeidsherverdeling kan meebrengen, kunnen we het opleidingsniveau in de sectoren bekijken, evenals de leeftijdsstructuur.
- Het sociaal verlof verhogen tot 15 dagen per jaar zal vooral bij sectoren waar veel vrouwen met kinderen werken tot arbeidsherverdeling leiden, waardoor we het percentage vrouwen en de leeftijdsstructuur moeten bekijken.
- Er zijn ook verschillende maatregelen voorgesteld met betrekking tot weekendwerk, weekendploegen, uitbreiding van weekendshift, invoeren van zaterdagwerk. Het bestaan van zaterdag- en zondagwerk in de sector kan hier een aanwijzing geven over het mogelijk succes van het invoeren van deze maatregel.

We zullen de relaties die hierboven worden gestipuleerd via case-studies, voor enkele sectoren uitpluizen. Om een verantwoorde keuze te maken van de sectoren geven we in tabel 4.1 een overzicht van de voornaamste gegevens voor de selectie van sectoren zoals deze in de vorige hoofdstukken is besproken.

Als arbeidsgegevens wordt het percentage vrouwen die in de sectoren werken genomen, evenals het percentage jongeren (14 tot 29 jarigen) en ouderen (55 tot 64

jarigen). De deeltijdse arbeid als percentage van de tewerkstelling in de sectoren is ook een belangrijk arbeidsgegeven.

Verder plaatsen we het aantal bedrijfsplannen en kader-cao's naast de arbeidsgegevens, aangevuld met het aantal bijkomende FTE die door de bedrijfsplannen worden voorgesteld als resultaat van hun arbeidsherverdelende maatregelen.

De keuze van de sectoren is gebaseerd op de volgende overwegingen :

- De voedings- en tabaksindustrie werd als eerste sector uitgekozen. Deze sector omvat de meeste bedrijfsplannen van de industrie en heeft eveneens 2 kader-cao's. Verder is het percentage deeltijdse arbeid en het percentage jongeren in deze sector ook het hoogst voor de industrie.
- De sector zonder kader-cao's en met de minste bedrijfsplannen in de industrie is de chemische nijverheid. Deze sector heeft een deeltijdse arbeid die gemiddeld is voor de industrie en heeft het hoogste percentage 55 tot 64 jarigen.
- Als derde case wordt de bouwnijverheid gekozen. Deze sector is interessant omdat er 9 bedrijfsplannen zijn (en 1 kader-cao), maar toch worden slechts 15 bijkomende FTE verwacht via deze maatregelen. We kunnen nagaan waarom deze verwachting zo laag gelegen is. Deze sector is een hoofdzakelijk mannelijke sector.
- Tenslotte wordt de sector van de financiële instellingen als laatste case besproken. Deze sector heeft een zeer groot aantal bedrijfsplannen en verwacht het grootst aantal bijkomende FTE te realiseren via de maatregelen in de bedrijfsplannen. In de financiële instellingen werken veel vrouwen en is de deeltijdse arbeid gemiddeld.

Tabel 4.1 Voornaamste gegevens voor de selectie van sectoren, Vlaams Gewest

NACE-BEL code	Sectorbenaming	Aantal bedrijfsplannen	Aantal kadercao's	Bijkomende FTE voorzien in de bedrijfsplannen	% vrouwen	14-29 jaar	55-64 jaar	% deel-tijdsen
D	Industrie	46	10	775,75	25,25%	31,88%	3,88%	4,68%
15+16	Voedings- en tabaksindustrie	12	2	141,5	32,74%	36,93%	4,27%	10,94%
17→19	Textiel-, kleding- en schoennijverheid	3	6	22	58,80%	34,47%	2,72%	4,61%
21+22	Papierindustrie ; uitgeverijen en drukkerijen	4	1	27,75	30,82%	33,63%	4,30%	5,51%
24	Chemische industrie	2	0	55	20,40%	26,84%	7,20%	4,66%
27+28	Metaalindustrie	6	0	68	8,89%	30,66%	3,03%	2,69%
29→33	Vervaardiging van machines	10	1	150	24,21%	28,98%	2,67%	4,63%
34+35	Transportmiddelenindustrie	3	0	227	9,36%	30,90%	2,58%	1,30%
F	Bouwnijverheid	9	1	15	4,89%	33,14%	4,96%	2,79%
G	Groot- en kleinhandel en reparaties	3	1	8,5	45,23%	38,49%	4,44%	22,14%
50	Garagebedrijf	0	0	0	17,74%	37,04%	4,60%	8,75%
51	Groothandel	2	1	7	32,67%	33,53%	5,52%	10,26%
52	Kleinhandel	1	0	1,5	69,04%	44,91%	3,09%	40,68%
H	Hotels en restaurants	0	0	0	56,70%	48,39%	2,99%	51,29%
I	Vervoer, opslag en communicatie	31	1	117	19,22%	20,51%	6,50%	7,95%
60	Vervoer te land	2	0	60	6,77%	16,29%	4,78%	4,84%
63	Vervoerondersteunende activiteiten; reisbureaus	29	1	57	29,10%	31,90%	5,97%	7,00%
64	Post en telecommunicatie	0	0	0	27,84%	17,36%	9,21%	12,57%
J	Financiële instellingen en verzekeringswezen	24	1	1158,3	44,35%	24,68%	4,43%	15,51%
65	Financiële instellingen	24	1	1158,3	41,38%	23,33%	4,27%	15,37%
K	Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven	8	0	18	48,51%	45,88%	3,48%	18,16%
74	Overige zakelijke dienstverlening	8	0	18	50,46%	47,33%	3,17%	19,16%
L	Openbaar bestuur	0	0	0	32,15%	23,08%	6,35%	10,22%
M	Onderwijs	0	1	0	60,67%	17,32%	8,42%	33,08%
N	Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	30	0	182,2	77,70%	32,81%	3,19%	41,84%
O	Gemeenschapsvoorzieningen en andere diensten	4	0	13,5	46,93%	24,92%	9,93%	20,31%

Bron : zie tabellen in Hoofdstuk 2 : (Tabel 2.2, 2.3 en 2.5) en tabellen in Hoofdstuk 3 : (Tabel 3.1 en 3.2.).

Voor elk van deze sectoren wordt eerst de ontwikkeling en de arbeidssituatie geschetst, waarna enkele basisvariabelen met betrekking tot de tewerkstelling in die sector worden weergegeven, gebaseerd op hoofdstuk 2. Daarna bekijken we de voorgestelde maatregelen in de sector in de verschillende akkoorden (zie hoofdstuk 3). Op die manier kunnen we de voorgestelde maatregelen toetsen op hun haalbaarheid in de bestaande arbeidsorganisatie, via de verbanden hierboven weergegeven.

2. Enkele sectoren van naderbij bekeken

2.1. De voedings- en tabaksector

2.1.1. Ontwikkelingen en arbeidsorganisatie in deze sector¹

*** voeding**

De vraag naar voeding veranderd door onder andere het belang dat de consument aan zijn gezondheid hecht, de intrede van nieuwe weinig vethoudende produkten in de markt en wettelijke factoren zoals de beperkingen t.o.v. margarines. De sterke aandacht voor de gezondheid heeft een substitutie teweeg gebracht van dierlijke vetten naar plantaardige en nieuwe produkten met weinig vetgehalte. De consumptie van vlees stijgt matig, er zijn meer magere vleessoorten en produkten van hogere kwaliteit met een hogere toegevoegde waarde. In België is de consumptie van vlees in de gezinnen gedaald. De markt van conserven van groenten is erg stabiel, ondanks de concurrentie van de diepgevroren en verse groenten. De sector van de industriële bakkerijen deelt in het profijt van de opkomst van de fastfood en van de 'snacks'.

Oosteuropese landen en de ex-USSR bieden mogelijkheden tot export in de toekomst. Er zijn veel kmo's, maar multinationals drijven de kmo's en hoge kwaliteitsproductie of volledig van de markt. Door nieuwe reglementeringen en stijgende internationale concurrentie ontstaat er een hoge industriële concentratie.

In de voedingssector is er een sterke automatisatie en bijgevolg is de produktie erg kapitaalintensief. Door strenge Europese maatregelen die een hoge financiële kost impliceren zijn er verscheidene kleine ondernemingen gesloten. De aard van het produkt, van vlees bijvoorbeeld, biedt niet veel mogelijkheid tot schaalvoordelen door technologie, er is toch een progressieve introductie van automatisatie.

*** dranken**

¹ Gebaseerd op Biname J.P., 1994.

België is de zevende grootste consument van bier in de wereld. Er is een groei in deze markt, maar toch is er een angst voor de gevolgen van de ecotaks. België heeft een gezonde concurrentie met het buitenland via Spa en het netwerk Interbrew. Hier kan aldus een groei in de tewerkstelling worden verwacht als reglementeringen geen negatieve effecten leveren.

* tabak

De anti-rook campagnes hebben de consumptie doen dalen. In België heeft de prijs ook een belangrijke rol gespeeld in de daling van de tabaksconsumptie. In de tabaksector zijn er grote herstructureringen die arbeid substitueren in kapitaal.

De voedings- en tabaksector omvat de volgende Paritaire Comités : het PC 118 voor de arbeiders in de voedingsnijverheid, met een 40-tal sub- en deelsectoren zoals voor maalderijen, industriële broodbakkerijen, koekjesfabrieken, suikernijverheid, veevoeder, drinkwater en brouwerijen. Het PC 133 voor het tabaksbedrijf, met de subsector sigarettenfabrieken en gemengde ondernemingen, subsector rooktabak, en de subsector sigaren en cigarillo's. Tenslotte is er het PC 220 voor de bedienden in de voedingsnijverheid, zonder subsectoren.

2.1.2 Arbeidsgegevens

Tabel 4.2 Voornaamste tewerkstellingsgegevens m.b.t. de voedings- en tabaksindustrie

Leeftijd	14-29	30-44	45-54	55-64	Totaal
mannen	13 427 (33,42%)	16 981 (42,27%)	7 500 (18,67%)	2 268 (5,64%)	40 176 (100%)
vrouwen	8 633 (44,15%)	8 436 (43,14%)	2 202 (11,26%)	283 (1,45%)	19 554 (100%)
totaal	22 060 (36,93%)	25 417 (42,55%)	9 702 (16,24%)	2 551 (4,27%)	59 730 (100%)

	Deeltijds	Interim	Voltijds	Totaal
mannen	1 318 (20,17%) (3,28%)	70 (51,09%) (0,17%)	38 788 (73,10%) (96,55%)	40 176 (67,26%) (100%)
vrouwen	5 215 (79,83%) (26,67%)	67 (48,91%) (0,34%)	14 272 (26,90%) (72,99%)	19 554 (32,74%) (100%)
totaal	6 533 (100%) (10,94%)	137 (100%) (0,23%)	53 060 (100%) (88,83%)	59 730 (100%) (100%)

Tabel 4.2 (Vervolg) Voornaamste tewerkstellingsgegevens m.b.t. de voedings- en tabaksindustrie

	Ambtenaar	Arbeider	Bediende	Totaal
mannen	1 (0,00%)	30 023 (74,73%)	10 152 (25,27%)	40 176 (100%)
vrouwen	0 (0,00%)	11 921 (60,96%)	7 633 (39,04%)	19 554 (100%)
totaal	1 (0,00%)	41 944 (70,22%)	17 785 (29,78%)	59 730 (100%)
Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur	Per ingeschreven arbeider	Per aanwezige arbeider	Aangeboden arbeidsduur per arbeider	Aangeboden arbeidsduur per bediende
voeding	30	32,6	37,1	37,9
dranken	32,8	34,6	36,8	37,6
tabak	25,4	28,5	33,1	37,6
totaal	29,9	32,4	36,3	37,7

¹ NIS, Arbeidsduurenquête, België, april 1993.

Bron : RIZIV, Vlaams Gewest 1993 en eigen berekeningen

De tewerkstelling in de voedings- en tabaksector bestaat voor bijna 80% uit mensen jonger dan 45 jaar. Gemiddeld 23% van de tewerkstelling in de industrie heeft een leeftijd tussen de 45 en de 64 jaar. Hier bedraagt dit slechts 20.5%. Vooral de groep 45-54 jarigen is weinig vertegenwoordigd met 16.24% ten opzicht van ongeveer 19.41% in de industrie.

De deeltijdse arbeid bedraagt bijna 11% van de tewerkstelling. Dat is zeer hoog vergeleken met de 4.68% in de industrie². Het grote percentage vrouwelijke tewerkstelling (32.74% t.o.v. 25.25% in de industrie in haar geheel) beïnvloedt zeker deze deeltijdse arbeid. Ook de mannen werken voor 3.28% deeltijds.

De sector bestaat voor 70.22% uit arbeiders.

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur ligt iets boven het gemiddelde in de industrie, maar in de tabaksector ligt de wekelijkse arbeidsduur per ingeschreven arbeider bijzonder laag, namelijk 25.4 uren. In de voedings- en de drankensector worden ongeveer 37 uren per week aangeboden per arbeider en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur ligt ook hoog. Dit is in tegenstelling met het hoog percentage deeltijdsen dat deze wekelijkse arbeidsduur per arbeider naar beneden haalt. De deeltijdse arbeid uitgesplitst naar arbeiders en bedienden levert ook geen oplossing, daar zowel de arbeiders (met bijna 10%) als de bedienden (met 13.23%) deeltijdsen herbergen. De wekelijkse arbeidsduur kan bijgevolg op veel overuren duiden.

² De cijfers met betrekking tot de industrie in haar geheel worden in de bijlage weergegeven, evenals de cijfers voor de totale tewerkstelling in het Vlaams Gewest.

2.1.3 Voorgestelde arbeidsherverdelende maatregelen in de sector

Tabel 4.3 Maatregelen betreffende arbeidsherverdeling voorgesteld in de voedings- en tabaksector

Maatregelen	kader- cao PC 118	kader- cao PC 220	TA	CAO	sector- akkoord PC 118	sector- akkoord PC 133	sector- akkoord PC 220
- vrijwillige deeltijdse arbeid met opdeling van arbeidsplaatsen	X	X	X	X			X
- arbeidsduurvermindering met compenserende aanwerving	X	X					
- beperking van overuren met compenserende aanwerving	X	X	X	X		X	
- invoering van loopbaanonderbreking en/of vermindering v. arbeidsprestaties met verplichte vervanging	X	X		X	X	X	X
- invoering van halftijds brugpensioen met verplichte vervanging	X	X		X		X vanaf 55j.	
- invoering van ploegenarbeid met compenserende aanwerving	X	X					
- instellen van flexibele uurroosters met compenserende aanwerving	X	X	X	X			
- invoering v. e. 4-daagse werkweek met compenserende aanwerving	X	X	X	X			
- uitschakeling v. economische werkloosheid met bijkomende aanwerving	X						
- voltijds brugpensioen					aan 55j. en 10j. in de sector	vanaf 55j. en 33j. anciënniteit	aan 55j. en 10j. in de sector
- beperken interim							X
- weekendwerk				X			

Bron : MTA en eigen bewerkingen

Kader-cao PC 118 : nr. 35.442/CO/118 van 28/3/1994

Kader-cao PC 220 : nr. 35.926/CO/220 van 18/4/1994

Sectorakkoord PC 118 : voor 1995

Sectorakkoord PC 133 : voor 1995-'96

Sectorakkoord PC 220 : voor 1995

De voedings- en tabaksector omvat 2 kader-cao's ; 1 voor de arbeiders en 1 voor de bedienden in de voedingsnijverheid. Deze kader-cao's herhalen elk de 8 voorgestelde maatregelen.

stelde maatregelen uit het KB van 24/12/1993. Het PC 118 voor de arbeiders in de voedingsnijverheid voegt daar 1 sectorspecifieke maatregel aan toe, namelijk 'het uitschakelen van de economische werkloosheid met bijkomende aanwervingen'. Verder zijn er 4 toetredingsakten en 8 bedrijfsplannen in de vorm van een cao. Tenslotte zijn er 3 sectorakkoorden die tewerkstellingsmaatregelen opnemen.

2.1.4 Evaluatie van de arbeidsherverdelingsmaatregelen in de huidige arbeidsorganisatie in de voedings- en tabaksindustrie

- Deeltijdse arbeid wordt als arbeidsherverdelende maatregel in de bedrijfsplannen opgenomen, maar wordt in de sectorakkoorden voor 1995 en '96 enkel bij de bedienden behouden. Deze sector heeft het hoogste percentage deeltijdse arbeid in de industrie, bijgevolg wordt verwacht dat deze maatregel nog weinig werknemers zal stimuleren om tot deeltijdse arbeid over te gaan.
- Arbeidsduurvermindering met compenserende aanwerving werd enkel in de kader-cao's voor de bedrijfsplannen voorgesteld, maar werd niet in de bedrijfsplannen overgenomen. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in deze sector, uitgezonderd voor de tabaksector, is echter hoger dan het gemiddelde zodat deze maatregel hier wel mogelijkheden zou kunnen bieden.
- Het beperken van overuren wordt wel door de bedrijfsplannen overgenomen. Het beperken van overuren in de sectorale akkoorden wordt enkel bij de tabaksector vooropgesteld, daar waar de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd juist het laagst ligt. Daardoor wordt onze veronderstelling dat de hogere wekelijkse arbeidstijd in de voedingssector, zelfs met de deeltijdse arbeid, op een hoog percentage overuren zou duiden, hier niet bevestigd. Ofwel ligt de hoge wekelijkse arbeidsduur in de voedingssector aan een hoge collectieve arbeidstijd opgelegd door de cao van de PC's (tussen 37 en 38 uur³), ofwel moeten de maatregelen voor het beperken van overuren hier wel verder worden uitgewerkt.
- Het recht op loopbaanonderbreking en/of vermindering van arbeidsprestaties wordt overal als tewerkstellingsmaatregel voorgesteld. De tewerkstelling in de sector is inderdaad jong en het aandeel van vrouwen is redelijk hoog, waardoor loopbaanonderbreking voor deze groep als arbeidsherverdelende maatregel succes kan hebben.
- Het halftijds brugpensioen en andere regelingen met betrekking tot brugpensioenen worden volop vooropgesteld aan werknemers vanaf 55 jaar. Het totaal aantal +55 jarigen in de voedings- en tabaksector bedraagt maar 2 551 werknemers op 59 730. De groep van de 45-54 jarigen is ook belangrijk bij het evalueren van de mogelijke invloed van de maatregelen met betrekking tot brugpen-

³ MTA, Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen

sioen. Deze leeftijdsgroep is betrekkelijk klein t.o.v. het gemiddelde in de industrie. Deze maatregelen, die op alle niveaus worden voorgesteld als de oplossing voor arbeidsherverdeling, zullen in deze sector waarschijnlijk geen groot effect teweeg brengen.

- Het invoeren van ploegenarbeid wordt enkel in de kader-cao's voor de bedrijfsplannen genoteerd. Invoeren van flexibele uurroosters wordt ook door bedrijfsplannen via een cao als maatregel opgenomen. De 4-daagse werkweek invoeren wordt hier, als een van de weinige sectoren, voorgesteld als maatregel voor arbeidsherverdeling. Als we de arbeidsduur bekijken lijkt hiervoor eventueel wel ruimte te bestaan.
- Verder wordt in de sectorale overeenkomst voor '95-'96 van de bedienden in de voedingssector het beperken van interimarbeid als maatregel aangeduid. De interimarbeid bedroeg in 1993 echter slechts 137 personen. Als we deze nog verder opsplitsen naar arbeiders en bedienden, zien we 129 interims bij de arbeiders en slechts 8 bij de bedienden, waar het beperken van interimarbeid als tewerkstellingsmaatregel wordt voorgesteld. Men moet er wel mee rekening houden dat de cijfers van het jaar 1993 zijn en de maatregel voor 1995-'96 wordt voorgesteld. De interimarbeid kan sedertdien zijn opgelopen.

Besluit

Bij het bestuderen van de arbeidsorganisatie blijken deeltijdse arbeid en brugpensioenregelingen reeds goed vertegenwoordigd en hebben deze bijgevolg weinig kans tot echte tewerkstellingsgroei. Deze sector heeft ook te lijden onder internationale concurrentie, overnames van kmo's door multinationals en de reeds hoge automatisatie. Maatregelen als flexibele uurroosters, ploegenarbeid (voor zover nog niet ingevoerd), loopbaanonderbreking en de 4-daagse werkweek kunnen hier de bestaande arbeidstijd nog opdelen tussen de werknemers om zo de dreigende verdere daling van de tewerkstelling in deze sector te vermijden.

2.2 De chemische sector

2.2.1 Ontwikkelingen en arbeidsorganisatie in de chemische industrie

De produktie van de chemische industrie wordt gebruikt in verschillende andere sectoren en is bijgevolg afhankelijk van de evolutie van deze sectoren. Maar ook de bestendigheid om de concurrentie te doorstaan met andere natuurprodukten, bepaalt de mogelijkheden in deze sector. Zo is bijvoorbeeld de produktie van loodvrije benzine een reactie om een nieuwe markt te openen in de petrochemie. Om aan de grote en gediversifieerde vraag te voldoen en om niet aan de internationale concurrentie ten onder te gaan, is men genoodzaakt om zich te specialiseren in produkten met een hoge toegevoegde waarde en moeten er competitieve maatregelen genomen worden.

De chemische industrie bestaat uit het PC nr. 116 voor de arbeiders in de scheikundige nijverheid en PC 207 voor de bedienden in de scheikundige nijverheid.

2.2.2 Arbeidsgegevens in de chemische industrie

In Tabel 4.4 worden beknopt de voornaamste gegevens m.b.t. de tewerkstellingsorganisatie in de chemische industrie weergegeven. In deze industrie werkten in Vlaanderen in 1993 ongeveer 50 000 werknemers.

Er zijn betrekkelijk weinig vrouwen tewerkgesteld in de chemische industrie, namelijk 20.40%, dit ligt nog onder het gemiddelde in de industrie (25.25%) dat reeds laag is t.o.v. de totale tewerkstelling (+/- 40%). Er zijn opvallend weinig jongeren en veel ouderen tewerkgesteld. 7.20% van de tewerkgestelden heeft een leeftijd tussen de 55 en 64 jaar, t.o.v. een gemiddelde van 3.88% in de industrie en 5.43% in de totale tewerkstelling. Ook de leeftijdsgroep van 45 tot 54 jarigen heeft met 22.41% een groot aandeel in de tewerkstelling in de chemische sector. Het gemiddelde van deze leeftijdsgroep in de industrie bedraagt 18.41% en voor de totale tewerkstelling 18.47%.

De deeltijdse arbeid situeert zich met 4.66% rond het gemiddelde in de industrie.

De arbeiders vertegenwoordigen slechts ongeveer 48% van de tewerkstelling in de chemische industrie, terwijl de arbeiders in de industrie gemiddeld 72.5% van de tewerkstelling omvatten.

Tabel 4.4 Voornaamste arbeidsgegevens van de chemische industrie

Leeftijd	14-29	30-44	45-54	55-64	Totaal
mannen	9 515 (24,17%)	16 931 (43,01%)	9 609 (24,41%)	3 309 (8,41%)	39 364 (100%)
vrouwen	3 760 (37,26%)	4 603 (45,62%)	1 476 (14,63%)	251 (2,49%)	10 090 (100%)
totaal	13 275 (26,84%)	21 534 (43,54%)	11 085 (22,41%)	3 560 (7,20%)	49 454 (100%)

	Deeltijds	Interim	Voltijds	Totaal
Mannen	344 (14,92%) (0,87%)	34 (72,34%) (0,09%)	38 986 (82,77%) (99,04%)	39 364 (79,60%) (100%)
Vrouwen	1 961 (85,08%) (19,43%)	13 (27,66%) (0,13%)	8 116 (17,23%) (80,44%)	10 090 (20,40%) (100%)
Totaal	2 305 (100%) (4,66%)	47 (100%) (0,09%)	47 102 (100%) (95,24%)	49 454 (100%) (100%)

	Ambtenaar	Arbeider	Bediende	Totaal
Mannen	0	20 667 (52,50%)	18 697 (47,50%)	39 364 (100%)
Vrouwen	0	3 185 (31,57%)	6 905 (68,43%)	10 090 (100%)
Totaal	0	23 852 (48,23%)	25 602 (51,77%)	49 454 (100%)

Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur	Per ingeschreven arbeider	Per aanwezige arbeider	Aangeboden arbeidsduur per arbeider	Per bediende
Totaal	28,2	31,9	38,5	39,1

Bron : RIZIV, 1993 voor het Vlaams Gewest en eigen berekeningen
NIS, arbeidsduurenquête, België, april 1993.

2.2.3 Voorgestelde arbeidsherverdelende maatregelen in de chemische industrie

Er zijn slechts 2 goedgekeurde bedrijfsplannen in de chemische nijverheid en er zijn geen kader-cao's. Voor de 2 paritaire comités uit de chemische sector zijn wel reeds sectorakkoorden gesloten met tewerkstellingsmaatregelen.

In de chemische sector worden met uitzondering van arbeidsduurvermindering, alle arbeidsherverdelende maatregelen uit het KB van 24/12/1993 voorgesteld in de verschillende akkoorden.

Tabel 4.5 Voorgestelde arbeidsherverdelende maatregelen in de chemische sector

Maatregelen	Bedrijfs- plannen via CAO	Sector- akkoord PC 116	Sector- akkoord PC207
- vrijwillige deeltijdse arbeid met opdeling van arbeidsplaatsen	X		X
- arbeidsduurvermindering met compenserende aanwerving			
- beperking v. overuren met compenserende aanwerving	X		
- invoering van het recht op loopbaanonderbreking en/of vermindering v. arbeidsprestaties met verplichte vervanging		vanaf 55 jaar	vanaf 55 jaar
- invoering van halftijds brugpensioen met verplichte vervanging	X	vanaf 56 jaar	vanaf 56 jaar om medische redenen
- invoering van ploegenarbeid met compenserende aanwerving	X		
- instellen van flexibele uurroosters met compenserende aanwerving		X	
- invoering v. e. 4-daagse werkweek met compenserende aanwerving	X		
- voltijds brugpensioen		vanaf 55 jaar en 33 jaar an- ciënniteit	vanaf 55 jaar

Bron : MTA en eigen bewerkingen

Sectorakkoord PC 116 : voor 1995-'96.

Sectorakkoord PC 207 : voor 1995.

2.2.4 Evaluatie van de arbeidsherverdelende maatregelen in de huidige arbeidsorganisatie in de chemische industrie

- De vrijwillige deeltijdse arbeid wordt in het sectorakkoord van de bedienden en in de 2 goedgekeurde bedrijfsplannen voorgesteld. De deeltijdse arbeid in de sector is te vergelijken met het gemiddelde van de industrie. Aangezien de vrouwelijke arbeid, die de grootste doelgroep voor de deeltijdse arbeid vormt, relatief laag vertegenwoordigd is in de chemische sector, vormt de bestaande deeltijdse arbeid reeds een goed resultaat en wordt er hierin weinig verandering verwacht.
- Het beperken van overuren wordt slechts in 1 bedrijfsplan voorgesteld en wordt niet vermeld in de sectorakkoorden. De gemiddelde aangeboden arbeidsduur ligt in de chemische sector behoorlijk hoog, zowel voor de arbeiders als voor de bedienden.

ders als voor de bedienden. De minimum wekelijkse arbeidsduur wordt in de cao's van de 2 PC's op 38 uur vastgelegd⁴.

- Het invoeren van het recht op loopbaanonderbreking, in de sectorakkoorden voorgesteld, lijkt op het eerste gezicht niet te rijmen met de arbeidsstructuur in de chemische sector, waar weinig vrouwen en weinig jongeren werken. Maar het voorgestelde recht op loopbaanonderbreking spreekt hier van een recht voor 55 plussers. Het recht op loopbaanonderbreking voor de 55 plussers behouden, kan binnen de arbeidssituatie een mogelijk arbeidsherverdelende maatregel zijn. Er is een groot aandeel van de 55 tot 64 jarigen in de chemische sector tewerkgesteld. De vraag stelt zich of deze werknemers niet eerder aan brugpensioen of deeltijds brugpensioen zullen deelnemen, dan aan loopbaanonderbreking vanaf 55 jaar.
- Maatregelen van (halftijds) brugpensioen worden in de chemische nijverheid ook voorgesteld. Deze maatregelen kunnen hier wel voor de nodige arbeidsherverdeling zorgen, daar er een groot aandeel +55 jarigen en 45 tot 54 jarigen in de chemie tewerkgesteld zijn.
- Ploegenarbeid invoeren wordt niet in de sectorakkoorden, maar wel in 1 bedrijfsplan, voorgesteld.
- Flexibele uurroosters worden in het sectoraal akkoord voor de arbeiders in de chemie voorgesteld en de 4-daagse werkweek wordt in 1 bedrijfsplan voorgesteld.

De bedrijfsplannen voorzien met deze arbeidsherverdelende maatregelen een bijkomende netto tewerkstelling van 55 voltijds equivalenten. In de sectorakkoorden worden (weliswaar zonder resultaatverbintenis) 1 750 bruto aanwervingen voor de arbeiders en 1 000 bruto aanwervingen voor de bedienden verwacht en dat vooral via maatregelen voor de +55 jarigen.

Besluit

Gezien de arbeidssituatie en de mogelijke ontwikkelingen in deze sector in België zijn er hier wel bijkomende arbeidsplaatsen te voorzien. Vooral de regelingen met betrekking tot brugpensioen en loopbaanonderbreking vanaf 55 jaar kunnen voor arbeidsherverdeling zorgen en het aanwerven van jongeren in de chemische sector stimuleren.

⁴ Bron : MTA, Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen

2.3 De bouwnijverheid

2.3.1 Ontwikkelingen in de bouwnijverheid

De bouwnijverheid omvat de industriële, de commerciële en de woningbouw, de openbare werken en de infrastructuurwerken.

De bouwsector herstelt zich van de inzinking die ze in 1993 beleefde. De bouwfederatie schat dat het aantal begonnen woningen en niet-residentiële constructies vorig jaar 7% hoger lag dan in 1993⁵. Ook de openbare werken deden het beter, maar toch blijft de overheidsvraag laag. De situatie van de openbare financiën laat het niet toe grote projecten te financieren. Als enige belangrijke openbare opdracht zijn er de werken aan de HST.

De bouwfederatie voorspelt dat de woningbouw en de niet-residentiële sector er dit jaar op achteruit gaan. De groei van de infrastructuurwerken zou onvoldoende zijn om deze daling op te vangen.

De ontwikkeling van externe markten blijft beperkt, evenals de internationale concurrentie. Er is echter wel een sterke concurrentie tussen kmo's.

De bouwsector is erg arbeidsintensief, vooral in de woningbouw. De industriële bouw gebruikt meer prefabricage. In de bouwsector is er een stijgende vraag naar hoog gekwalificeerden.

De PC's die onder de bouwsector vallen zijn het PC nr. 124 van het bouwbedrijf en PC nr. 149.01 'elektriciens, installatie en distributie'.

2.3.2 Arbeidsgegevens van de bouwsector

Tabel 4.6 Voornaamste arbeidsgegevens van de bouwnijverheid

Leeftijd	14-29	30-44	45-54	55-64	Totaal
Mannen	33 461 (32,68%)	43 998 (42,97%)	19 717 (19,25%)	5 221 (5,10%)	102 397 (100%)
Vrouwen	2 219 (42,18%)	2 339 (44,46%)	589 (11,19%)	114 (2,17%)	5 261 (100%)
Totaal	35 680 (33,14%)	46 337 (43,04%)	20 306 (18,86%)	5 335 (4,96%)	107 658 (100%)

⁵ De Standaard, 28/6/1995

Tabel 4.6 (Vervolg) Voornaamste arbeidsgegevens van de bouwnijverheid

	Deeltijds	Interim	Voltijds	Totaal
Mannen	1 338 (44,50%) (1,31%)	23 (88,46%) (0,02%)	101 036 (96,57%) (98,67%)	102 397 (95,11%) (100%)
Vrouwen	1 669 (55,50%) (31,72%)	3 (11,54%) (0,06%)	3 589 (3,43%) (68,22%)	5 261 (4,89%) (100%)
<i>Totaal</i>	3 007 (100%) (2,79%)	26 (100%) (0,02%)	104 625 (100%) (97,18%)	107 658 (100%) (100%)

	Ambtenaar	Arbeider	Bediende	Totaal
Mannen	2 (0,00%)	93 095 (90,92%)	9 300 (9,08%)	102 397 (100%)
Vrouwen	0 (0,00%)	805 (15,30%)	4 456 (84,70%)	5 261 (100%)
<i>Totaal</i>	2 (0,00%)	93 900 (87,22%)	13 756 (12,78%)	107 658 (100%)

1	ploegwerk 'gewoonlijk'	avondwerk 'soms'	zaterdagwerk 'gewoonlijk' + 'soms'	zondagswerk 'gewoonlijk' + 'soms'	totaal
Mannen	2 529 (1,75%)	14 534 (10,04%)	26 175 (18,08%)	7 671 (5,30%)	144 773
Vrouwen	133 (2,19%)	523 (8,62%)	1 544 (25,46%)	363 (5,98%)	6 065
<i>Totaal</i>	2 662 (1,76%)	15 057 (9,98%)	27 719 (18,38%)	8 034 (5,33%)	150 838

Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur ²	per ingeschreven arbeider	per aanwezige arbeider	aangeboden arbeidsduur per arbeider	per bediende
<i>Totaal</i>	32,1	35,3	37,7	39,5

Gewone wekelijkse arbeidsduur ¹					
1-20 uren	21-30 uren	31-36 uren	37-40 uren	41-98 uren	sterk variërend
1,37%	0,32%	1,32%	76,19%	8,9%	11,89%

Bron : RIZIV 1993 voor het Vlaams Gewest en eigen berekeningen

1 Deze gegevens komen uit de enquête naar de beroepsbevolking van het NIS voor het Vlaams Gewest, 1994

2 NIS, Arbeidsduurenquête, België, april 1993.

In de bouwsector kunnen we naast de RIZIV-gegevens ook gegevens uit de arbeidskrachtentelling gebruiken m.b.t. de ploegenarbeid, avondwerk, en weekendwerk.

De bouwsector bevatte in het Vlaams Gewest in 1993, volgens de RIZIV-gegevens, 107 658 werknemers. De vrouwelijke tewerkstelling in deze sector bedraagt minder dan 5%. Dat is het laagste percentage van alle sectoren. Deze vrouwelijke tewerkstelling situeert zich bijna volledig onder de bedienden. Slechts 15.3% van de vrouwen zijn arbeidsters, terwijl meer dan 90% van de mannelijke werknemers in de bouwsector arbeiders zijn. Van de arbeiders in de bouw zijn minder dan 1% vrouwen.

De leeftijdsgroep van de 55 tot 64 jarigen is zowel bij de mannen als bij de vrouwen hoger dan in de industrie, terwijl de leeftijdsgroep van 45 tot 54 kleiner is in vergelijking met de industrie.

De deeltijdse arbeid is zeer laag, ze bedraagt nog geen 3% van de tewerkstelling en wordt voor meer dan de helft door vrouwen opgevangen. Slechts 1.31% van de mannen in de bouwsector werkt deeltijds, waaruit we kunnen besluiten dat deeltijdse arbeid in de bouwsector een eerder ongekende arbeidsvorm is.

Ploegwerk is eveneens eerder ongebruikelijk in de bouwsector. Avondwerk en weekendwerk worden in vergelijking met de industrie en de totale tewerkstelling ook zeer weinig verricht in de bouwsector. De bouwnijverheid houdt er eerder een traditionele arbeidsvorm op na, afgezien van de winterstop.

Als we de gemiddelde arbeidsduur bekijken merken we dat slechts 3% van de tewerkstelling in de bouwsector minder dan 36 uur per week werkt. Dit ligt deels aan de uitzonderlijk lage deeltijdse arbeid in deze sector. Toch duidt dit ook op drukke werkweken. Avondwerk is dan wel niet frequent aanwezig, maar overuren kunnen in de bouwsector misschien tijdens de dag worden gepresteerd, daar een werkdag in de bouw zeer vroeg kan beginnen.

De minimum wekelijkse arbeidsduur die door de cao van het PC van de bouwnijverheid wordt opgelegd is 38 uur⁶.

⁶ MTA, Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen

2.3.3 Arbeidsherverdelende maatregelen in de bouwsector

Tabel 4.7 Voorgestelde arbeidsherverdelende maatregelen in de bouwnijverheid

Maatregelen	Kader- cao PC 124	TA	CAO	Sector- akkoord PC 124
- Vrijwillige deeltijdse arbeid met opdeling v. arbeidsplaatsen		X		
- Arbeidsduurvermindering met compenserende aanwerving				
- Beperking v. overuren met compenserende aanwerving				X
- Invoering v. loopbaanonderbreking en/of vermindering v. arbeidsprestaties met verplichte vervanging		X		
- Invoering van halftijds brugpensioen met verplichte vervanging		X		
- Invoering v. ploegenarbeid met compenserende aanwerving				
- Instellen van flexibele uurroosters met compenserende aanwerving				
- Invoering v. e. 4-daagse werkweek met compenserende aanwerving				
- Halftijds brugpensioen vanaf 56 jaar en halftijds zorgen voor opleiding voor jongeren	X			
- Voltijds brugpensioen				X
- Regeling arbeid-opleiding ; 4 daagse werkweek en 1 dag opleiding	X	X	X	

Bron : MTE en eigen bewerkingen

Kader-cao PC 124 : nr. 35.961/CO/124 van 17/5/1994.

Sectorakkoord PC 124 : voor 1995

In het PC van het bouwbedrijf werden een kader-cao en een sectoraal akkoord met betrekking tot de tewerkstelling gesloten. In 5 bedrijven werd een toetredingsakte, en in 1 een bedrijfsplan in de vorm van een cao, afgesloten.

Het kader-cao stelt 2 soorten maatregelen voor om de opleiding te stimuleren :

- Een halftijds brugpensioen waarbij de prestaties van sommige oudere werknemers in de onderneming zullen bestaan uit opleiding en/of begeleiding van bijscholing voor sommige categorieën van arbeiders.
- Het tijdelijk instellen van een individuele 4-daagse werkweek, waarbij voor sommige categorieën van arbeiders en voor een welbepaalde periode van 1 jaar, de vijfde werkdag wordt besteed aan verplichte en gecontroleerde opleiding zonder loonverlies voor de betrokken arbeiders.

De maatregel arbeid-opleiding wordt in sommige bedrijfsplannen overgenomen. Verder stellen de bedrijfsplannen nog vrijwillige deeltijdse arbeid voor, recht op loopbaanonderbreking en halftijds brugpensioen. Opvallend voor de bedrijfsplannen is dat de voorziene bijkomende tewerkstelling door het invoeren van

deze maatregelen zeer laag is. Voor de 6 bedrijven waar bedrijfsplannen zijn opgesteld, worden er in totaal slechts 7 bijkomende jobs verwacht.

Het sectorakkoord 1995-'96 stelt een brugpensioenregeling voor en een maatregel om de overuren te beperken. Deze laatste maatregel voorziet erin om in grote bedrijven steunploegen op te richten, die overuren moeten voorkomen. Deze steunploegen bestaan uit nieuw aangeworven werknemers en vrijwilligers onder het bestaande personeel. Ze kunnen op een meer flexibele manier dan de gewone ploegen worden ingezet. Kleinere bouwondernemingen kunnen hun eigen overurenbeperkende systemen opzetten.

De brugpensioenleeftijd wordt verlaagd naar 55 jaar voor arbeidsongeschikten, voor de anderen is er brugpensioen mogelijk vanaf 56 jaar⁷.

2.3.4 Evaluatie van de arbeidsherverdelende maatregelen in de huidige arbeidsorganisatie in de bouwnijverheid

Bij de bespreking van de arbeidsherverdelende maatregelen die door de bedrijfsplannen zijn voorgesteld moeten we het mogelijk tewerkstellingseffect relativeren, daar er door de bedrijfsplannen zelf zeer beperkte bijkomende tewerkstelling wordt verwacht.

- De vrijwillige deeltijdse arbeid stimuleren wordt in de bedrijfsplannen voorgesteld. In een sector waar bijzonder weinig deeltijdse arbeid is lijkt dat een goede maatregel. De deeltijdse arbeid bij de vrouwen nadert echter al het niveau van de vrouwelijke deeltijdse arbeid in de totale tewerkstelling en ligt ver boven de deeltijdse arbeid bij vrouwen in de industrie. Er moet bijgevolg hoofdzakelijk geconcentreerd worden op de deeltijdse arbeid voor mannen. Deze ligt op het niveau van de industrie, maar beneden het niveau voor de totale tewerkstelling. Algemeen kunnen we verwachten dat deeltijdse arbeid stimuleren in een hoofdzakelijk mannelijke sector, waarin de deeltijdse arbeid vrij ongekend is, de nodige tijd zal vergen.
- Hetzelfde kunnen we opmerken voor de loopbaanonderberekning en het half-tijds brugpensioen. Wat dit laatste betreft is de leeftijdsgroep van 55 tot 64 jaar redelijk vertegenwoordigd, de potentiële werknemers voor brugpensioen in de groep 45 tot 54 jarigen zijn niet zo'n grote groep.
- Maatregelen die opleiding stimuleren om het gebrek aan hoger geschoolden op te vangen worden in deze sector sterk naar voor gebracht. In volgende tabel gaan we na of het niveau van het behaalde diploma van de werknemers in deze sector inderdaad lager is dan in andere sectoren.

⁷ Met 10 jaar anciënniteit in de bouw of een beroepsloopbaan van 33 jaar. Pas vanaf 1/10/1995.

Tabel 4.8 Niveau van het behaald onderwijsdiploma, in % van de tewerkstelling, Vlaams Gewest 1994.

	Bouwnijverheid	Industrie	Totale Tewerkstelling
Lager onderwijs of geen	23,08%	17,37%	13,98%
Lager secundair onderwijs	34,95%	28,35%	22,55%
Hoger secundair onderwijs	33,77%	36,15%	35,55%
HOBU of universitair onderwijs	8,20%	18,13%	27,92%

Bron : NIS, enquête naar de beroepsbevolking 1994 en eigen berekeningen

Tabel 4.8 toont aan dat ongeveer 23% van de werknemers in de bouwsector hoogstens lager onderwijs behaald heeft. In de industrie is dat 17,37%, in de totale tewerkstelling nog geen 14%. Als we het percentage werknemers die lager secundair onderwijs hebben behaald erbij tellen, komen we op 58% van de werknemers in de bouwsector ten opzichte van 36,5% in de totale tewerkstelling.

Deze gegevens duiden op een hoge concentratie van laag geschoolden in de bouwnijverheid en verklaren de voorziene maatregelen die opleiding stimuleren.

De maatregelen die door de kader-cao wordt voorgesteld hebben vooral als doel opleiding te stimuleren en minder een arbeidsherverdelend effect te realiseren.

In het sectorakkoord tenslotte wordt het beperken van overuren als maatregel opgenomen. Zoals we reeds opmerkten worden er in de bouwnijverheid drukke werkweken verricht. Het voorstel om steunploegen op te richten voor het beperken van overuren, zou hier aldus een mogelijke bron van arbeidsherverdeling kunnen vormen.

Besluit

Ten opzichte van andere sectoren worden in de bouwsector weinig arbeidsherverdelende maatregelen voorgesteld en wordt weinig bijkomende tewerkstelling verwacht. Vooral de opleiding van de arbeiders wordt benadrukt. Via deeltijdse arbeid, loopbaanonderbreking of brugpensioen zijn binnen de arbeidsorganisatie van de bouwnijverheid inderdaad geen grote effecten te verwachten. Als we de arbeidsorganisatie in de bouwsector bekijken zouden het beperken van overuren, het invoeren van flexibele uurroosters en een 4-daagse werkweek (met of zonder vijfde dag opleiding) de tewerkstelling in de bouwsector kunnen spreiden over meer werknemers.

2.4 De financiële sector

Een laatste sector die we van naderbij bestuderen, is de sector van de financiële instellingen, exclusief het verzekeringswezen. De volgende PC's ressorteren onder deze sector : het PC nr. 308 'maatschappijen voor hypotheekleningen, sparen en kapitalisatie', PC nr. 310 'Banken' en het PC voor openbare kredietinstellingen, nummer 325.

2.4.1 Ontwikkelingen in de financiële sector ⁸

Er is een verandering merkbaar in de vraag naar financiële produkten, namelijk van verrichtingen met een laag rendement naar zeer dure spaarformules. Deze hebben de marge van de tussenkomst van de bankiers sterk aangetast. Deze evolutie wordt nog versterkt door de stijgende concurrentie bij het openen van de Europese financiële markt, waardoor het aantal buitenlandse banken in België sterk is gestegen.

Om hun rentabiliteit te behouden bieden de kredietinstellingen een diversificatie van hun produkten aan, met een hogere kwaliteit van de diensten en een sterke beheersing van hun kosten.

In de financiële instellingen is er een tendens naar steeds meer automatisatie tussen de banken en hun cliënten. De informatisering kan enorme produktiviteitsstijgingen teweeg brengen in de financiële sector. Het aantal operaties dat in de toekomst geautomatiseerd zal worden zal steeds toenemen.

Het thuisbankieren wordt door de technologie sterk bevorderd. Deze vorm van technologie reduceert echter de noodzaak van een uitgebreid netwerk van agent-schappen.

Deze evoluties zullen de tewerkstelling in de financiële sector aantasten. De nieuwe banktechnieken leiden tot een gestage inkrimping van het personeelsbestand. Toch blijft de relatie met de klant erg belangrijk.

⁸ Gebaseerd op Biname J.P., 1994.

2.4.2 Arbeidsgegevens van de financiële instellingen

Tabel 4.9 Voornaamste arbeidsgegevens van de financiële instellingen, Vlaams Gewest

Leeftijd	14-29	30-44	45-54	55-64	Totaal
Mannen	5 346 (17,39%)	16 446 (53,50%)	7 079 (23,03%)	1 868 (6,08%)	30 739 (100%)
Vrouwen	6 885 (31,73%)	11 449 (52,77%)	2 989 (13,78%)	373 (1,72%)	21 696 (100%)
Totaal	12 231 (23,33%)	27 895 (53,20%)	10 068 (19,20%)	2 241 (4,27%)	52 435 (100%)

	Deeltijds	Interim	Volgtijds	Totaal
Mannen	711 (8,82%) (2,31%)	1 (33,33%) (0,00%)	30 027 (67,67%) (97,68%)	30 739 (58,62%) (100%)
Vrouwen	7 350 (91,18%) (33,88%)	2 (66,67%) (0,01%)	14 344 (32,33%) (66,11%)	21 696 (41,38%) (100%)
Totaal	8 061 (100%) (15,37%)	3 (100%) (0,01%)	44 371 (100%) (84,62%)	52 435 (100%) (100%)

	Ambtenaar	Arbeider	Bediende	Totaal
Mannen	0	1 043 (3,39%)	29 696 (96,61%)	30 739 (100%)
Vrouwen	0	1 541 (7,10%)	20 155 (92,90%)	21 696 (100%)
Totaal	0	2 584 (4,93%)	49 851 (95,07%)	52 435 (100%)

Voor NACE-BEL-code J/K (1)	Ploegwerk 'gewoonlijk'	Avondwerk 'soms'	Zaterdagwerk 'gewoonlijk' + 'soms'	Zondagswerk 'gewoonlijk' + 'soms'	Totaal
Mannen	4 225 (3,42%)	28 047 (22,72%)	42 092 (34,09%)	17 643 (14,29%)	123 464
Vrouwen	2 932 (3,26%)	7 943 (8,82%)	12 041 (13,38%)	3 808 (4,23%)	90 002
Totaal	7 157 (3,35%)	35 990 (16,86%)	54 133 (25,36%)	21 451 (10,04%)	213 466

Gewone wekelijkse arbeidsduur voor NACE-BEL-code J/K (1)						
	1-20 uren	21-30 uren	31-36 uren	37-40 uren	41-98 uren	Sterk variërend
Mannen	1,41%	0,58%	7,46%	59,65%	19,56%	11,36%
Vrouwen	17,10%	9,47%	11,21%	53,95%	3,89%	4,39%
Totaal	8,02%	4,32%	9,04%	57,25%	12,95%	8,42%

Bron: RIZIV 1993, Vlaams Gewest en eigen berekeningen.

(1) NIS, Enquête naar de arbeidskrachten, Vlaams Gewest 1994.

In de financiële instellingen werkten in 1993 52 435 werknemers in het Vlaams Gewest.

Het percentage van de tewerkgestelden jonger dan 30 jaar is laag. Een mogelijke reden is het hoog percentage bedienden (95%) in de financiële instellingen, die doorgaans een langere opleiding genieten. De leeftijdsgroep van 30 tot 44 jaar neemt het grootste deel van de tewerkstelling in beslag. De 55 tot 64 jarigen daarentegen zijn niet sterk vertegenwoordigd, zeker niet bij de vrouwen. Slechts 1.72% van de tewerkgestelde vrouwen in de financiële instellingen heeft een leeftijd van 55 tot 64 jaar.

De vrouwelijke tewerkstelling in de financiële instellingen bedraagt 41.38%, wat een redelijk hoog percentage is. De deeltijdse arbeid is echter lager dan het gemiddelde, zowel bij de mannen als bij de vrouwen.

De gegevens uit de enquête naar de beroepsbevolking⁹ wijzen op 16.86% van de tewerkstelling die soms s'avonds werkt en 8.32% die gewoonlijk s'avonds werkt. Dit percentage is redelijk laag in vergelijking met de totale tewerkstelling. De zaterdag wordt eveneens gewerkt, vooral de agentschappen zijn dikwijls op zaterdagvoormiddag open. Toch ligt het percentage van zaterdagwerkers niet bijzonder hoog in vergelijking met de totale tewerkstelling.

Een arbeidsduur van minder dan 30 uur per week wordt slechts door ongeveer 12% verricht. 9% werkt gemiddeld 31 tot 36 uur per week. Het percentage vrouwen dat 37 tot 40 uur per week werkt is tamelijk hoog, maar slechts weinig vrouwen werken meer dan 40 uur. Daarentegen werkt bijna 20% van de mannen in deze sectoren wekelijks meer dan 40 uren.

⁹ Deze gegevens betreffen naast de volledige financiële sector, eveneens de zakelijke dienstverlening.

2.4.3 Voorgestelde arbeidsherverdelende maatregelen in de financiële instellingen

Tabel 4.10 Voorgestelde arbeidsherverdelende maatregelen in de financiële instellingen

Maatregelen	Kader-cao PC 325	TA	CAO
- vrijwillige deeltijdse arbeid met opdeling v. arbeidsplaatsen	X	X	X
- arbeidsduurvermindering met compenserende aanwerving			
- beperking v. overuren met compenserende aanwerving	X	X	X
- invoering v. loopbaanonderbreking en/of vermindering v. arbeidsprestaties met verplichte vervanging	X	X	X
- invoering van halftijds brugpensioen met verplichte vervanging		X	X
- invoering v. ploegenarbeid met compenserende aanwerving			X
- instellen van flexibele uurroosters met compenserende aanwerving			X
- invoering v. e. 4-daagse werkweek met compenserende aanwerving			
- gebruik van alle door de regering beschikbaar gestelde nieuwe tewerkstellingsformules, alsook aanwerving van beperkte duur indien de aard van het werk het rechtvaardigt	X		
- maximale inspanning om in gemeenschappelijk overleg en volgens geëigende procedures de tewerkstelling te bevorderen	X		
- van halftijds brugpensioen naar voltijds brugpensioen vanaf 60 jaar		X	
- flexibel pensioen			X

Bron : MTA en eigen bewerkingen.

Kader-cao PC 325 : nr. 35.966/CO/325 van 13/6/1994.

De financiële instellingen moeten de opbrengst van de loonmatiging, gerealiseerd door de gezondheidsindex, in de sector behouden ter bevordering van de tewerkstelling. Ze hoeven niet noodzakelijk bijkomend werk te scheppen, maar moeten wel via arbeidsherverdeling bijkomende werknemers aanwerven. Alle banken vallen onder deze maatregel, ook diegene in herstructurering.

Bijgevolg uit de bedrijfsplannen in de financiële sector ernstige inspanningen met betrekking tot de arbeidsherverdeling en verwachten ze een grote bijkomende tewerkstelling via de maatregelen in de bedrijfsplannen.

Een bijkomend probleem waarmee deze sector te kampen heeft, is dat de bankvereniging geen traditie heeft van collectieve arbeidsovereenkomsten.

In de financiële instellingen zijn 4 toetredingsakten en 20 bedrijfsplannen via een cao goedgekeurd. De financiële sector heeft 1 kader-cao, van het PC nr. 325 van de openbare kredietinstellingen, maar nog geen sectorakkoorden.

De 4 bedrijfsplannen in de vorm van een toetredingsakte willen 8 bijkomende werknemers aanwerven via onder andere stimulering van de vrijwillige deeltijdse

arbeid, beperken van overuren en loopbaanonderbreking en halftijds brugpensioen.

De 20 financiële instellingen met een bedrijfsplan in de vorm van een cao verwachten samen een extra tewerkstelling van 1 156 werknemers. De maatregelen om dit te realiseren zijn, naast diegene opgenomen in de toetredingsakten, het invoeren van ploegenarbeid en flexibele uurroosters.

Ondernemingsspecifieke maatregelen die voorzien zijn in de bedrijfsplannen omvatten het overstappen van halftijds naar voltijds brugpensioen en het invoegen van een flexibel pensioen.

De maatregelen van arbeidsduurvermindering en de 4-daagse werkweek worden niet in de bedrijfsplannen vermeld.

De kader-cao van de openbare kredietinstellingen stelt een maximale inspanning voor om bijkomende werkgelegenheid te scheppen en arbeidsplaatsen te herverdelen.

Uit de voorgestelde maatregelen van het KB van 24/12/1993 kiest de kader-cao het stimuleren van de deeltijdse arbeid, het beperken van overuren en het invoeren van de loopbaanonderbreking, al of niet halftijds. Verder stimuleren ze het gebruik van tewerkstellingsformules voorgesteld door de overheid en het gemeenschappelijk overleg om de tewerkstelling te bevorderen. Brugpensioen wordt in deze kader-cao niet aangehaald.

De sector van de financiële instellingen heeft nog geen sectorakkoord voor 95-96 bereikt.

2.4.4 Evaluatie van de arbeidsherverdelende maatregelen in de huidige arbeidsorganisatie in de financiële instellingen

- Het stimuleren van de deeltijdse arbeid wordt als één van de maatregelen aanzien om arbeidsherverdeling te realiseren in de financiële instellingen. Het bestaande percentage deeltijdse arbeid is inderdaad lager dan het gemiddelde voor de totale tewerkstelling, alhoewel deze sector toch een hoog percentage vrouwelijke arbeid heeft en vooral uit bedienden bestaat. Beiden kennen een hoog percentage deeltijdsen. Maar in de financiële sector blijkt dit geen garantie voor een hoge deeltijdse arbeid.

Het blijven stimuleren van de deeltijdse arbeid kan bijgevolg, in de financiële instellingen, arbeidsherverdeling opleveren. Zowel bij de mannelijke als bij de vrouwelijke tewerkstelling blijkt er nog potentieel te zijn voor deeltijdse jobs.

- Het beperken van overuren wordt eveneens als mogelijke arbeidsherverdelende maatregel aangestipt. Het percentage van de tewerkstelling dit soms s'avonds

werkt¹⁰ ligt in vergelijking met de totale tewerkstelling wel redelijk laag. Toch werken bijna 23% van de mannen 'soms' s'avonds in een sector die gekend is als een '9 to 5 job'. Het aantal mannen dat meer dan 40 uur per week werkt bedraagt bijna 20%, bij de vrouwen is dat slechts 4%.

Het beperken van overuren zal daarom vooral bij de mannelijke tewerkstelling aan de orde zijn. Daarmee kan men rekening houden bij het uitwerken van deze maatregel in de financiële instellingen.

- In de financiële instellingen wordt er veel geloof gehecht in het invoeren van het recht op loopbaanonderbreking als arbeidsherverdelende maatregel. In de CAO nr. 56 van de NAR wordt een gemiddelde van 1% van de personeelsbezetting in loopbaanonderbreking vooropgesteld. In de meeste bedrijfsplannen wil men dit percentage verder opdrijven. Loopbaanonderbreking wordt hier ook gericht op ouderen. Als we de leeftijdsstructuur bekijken zou men zich moeten concentreren op de leeftijdsgroep van 30 tot 44 jaar, die zowel bij de mannen als bij de vrouwen een groot percentage van de tewerkstelling herbergt. Werknemers uit deze leeftijdsgroep zouden een loopbaanonderbreking kunnen wensen voor de opvoeding van hun kinderen.
- De maatregel van halftijds brugpensioen met verplichte vervanging, wordt in de bedrijfsplannen, maar niet in de kader-cao, opgenomen. Verder is er de maatregel om van halftijds naar voltijds brugpensioen over te gaan en om een flexibel pensioen instellen.
Het percentage van 45 tot 54 jarigen, het potentieel voor brugpensioen, is voor de mannen behoorlijk hoog; 23% van de tewerkgestelde mannen hebben die leeftijd. Bij de vrouwen in de financiële instellingen hebben 'slechts' 14% een leeftijd van 45 tot 54 jaar.
De leeftijdsgroep van 55 tot 64 jaar is behoorlijk klein, wat kan wijzen op het feit dat brugpensioen in de financiële instellingen reeds goed ingeburgerd is. Het verder stimuleren van deze maatregelen zou nog voor de nodige arbeidsherverdeling kunnen zorgen.
- Ploegenarbeid en flexibele uurroosters invoeren wordt in 1 bedrijfsplan voorgesteld. Deze maatregelen lijken ons echter niet zo gemakkelijk te realiseren in de arbeidsorganisatie van de financiële instellingen.
- De bijkomende maatregelen van de kader-cao benadrukken vooral de intentie van de sector om een maximale inspanning te leveren tot arbeidsherverdeling.

¹⁰ Deze gegevens betreffen naast de volledige financiële sector, eveneens de zakelijke dienstverlening.

Besluit

We merken een grote concentratie van de tewerkstelling in de leeftijdsgroep van 30 tot 44 jaar, dit zowel voor de mannen als de vrouwen. De nodige maatregelen tot arbeidsherverdeling moeten bijgevolg zoveel mogelijk op deze groep worden gericht, om een verdere uitdunning van de groep jongeren en ouderen in de financiële instellingen te voorkomen. Deeltijdse arbeid, beperken van overuren en loopbaanonderbreking zijn de meest aangestipte maatregelen. Deze kunnen inderdaad de nodige bijkomende tewerkstelling realiseren als ze op een voldoende grote groep worden gericht, namelijk de mannen en vrouwen tussen de 30 en 44 jaar.

BESLUIT

De problematiek werkgelegenheid-werkloosheid is sinds de crisisjaren (vanaf 1975) een actueel vraagstuk gebleven. Verschillende tewerkstellingsmaatregelen zijn de revue gepaseerd. De laatste jaren is arbeidsherverdeling weer actueel geworden, met als doel de beschikbare arbeid over zo veel mogelijk arbeidskrachten verdelen, om op deze manier de werkloosheid in te dijken. Er worden verschillende mogelijkheden van arbeidsherverdeling voorgesteld. Zo is er de arbeidsherverdeling tussen generaties, zoals bijvoorbeeld het (halftijds) brugpensioen. De oudere werknemers ruimen plaats op de arbeidsmarkt voor jongere, met werkloosheid bedreigde, arbeidskrachten. Er zijn ook vormen van arbeidsherverdeling binnen generaties mogelijk. Via deeltijdse arbeid bijvoorbeeld, kan de beschikbare arbeid over verschillende tewerkgestelden verdeeld worden.

Deze maatregelen lijken dan ook ideale oplossingen te zijn voor de werkgelegenheid in de huidige arbeidssituatie. Verschillende nuances moeten echter worden toegevoegd. Zo is de keuze van de arbeidsherverdelende maatregelen afhankelijk van de bestaande arbeidsorganisatie. (De brugpensioenmaatregelen kunnen maar succes hebben als er genoeg tewerkgestelden zijn op brugpensioenleeftijd.) Deze arbeidsorganisatie verschilt van sector tot sector. Daarom werd de verantwoordelijkheid voor de keuze van de arbeidsherverdelende maatregelen op het niveau van de sectoren en de ondernemingen gebracht. Via bedrijfsplannen kunnen de ondernemingen hun eigen arbeidsherverdelende maatregelen voorstellen. Via kader-cao's en sectorakkoorden kunnen de sectoren voor de gehele sector voorstellen tot arbeidsherverdeling formuleren, rekening houdend met de sectorspecifieke arbeidsorganisatie.

In hoofdstuk 2 werd het verschil in arbeidsorganisatie tussen de sectoren onderzocht en werd het inderdaad duidelijk dat de verschillende arbeidsgegevens sterk verschillend kunnen zijn naargelang de sector. In volgende tabel vatten we enkele van deze opmerkelijke verschillen samen. Zo kan het aandeel van de vrouwen in de tewerkstelling in de bouw en nijverheid ongeveer 5% bedragen, terwijl in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening vrouwen ongeveer 78%

van de tewerkstelling in beslag nemen. Een groot verschil zien we ook bijvoorbeeld bij de deeltijdse arbeid bij mannen. Deze is quasi onbestaande in de transportmiddelenindustrie, terwijl bijna 40% van de mannen tewerkgesteld in de hotel- en restaurantsector deeltijds werken.

Enkele voorbeelden van de variatie in de arbeidsorganisatie in verschillende sectoren

Aandeel	Min. %	Sector	Max. %	Sector
Vrouwen	4,89	Bouwnijverheid	77,7	Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening
14-29 jaar	16,39	Vervoer te land	48,39	Hotel- en restaurantsector
- mannen	12,13	Post en telecommunicatie	50,19	Hotel- en restaurantsector
- vrouwen	21,35	Onderwijs	49,11	Vervoerondersteunende activiteiten
55-64 jaar	2,67	Vervaardiging van machines	9,93	Gemeenschapsvoorzieningen en andere diensten
- mannen	2,75	Transportmiddelenindustrie	15,73	Gemeenschapsvoorzieningen en andere diensten
- vrouwen	0,56	Textiel, kleding en schoenen	4,88	Openbaar bestuur
Deeltijds	1,30	Transportmiddelenindustrie	51,29	Hotel- en restaurants
- mannen	0,62	Transportmiddelenindustrie	40,01	Hotel- en restaurants
- vrouwen	7,10	Textiel, kleding en schoenen	59,91	Hotel- en restaurants

Bron : RIZIV 1993 Vlaams Gewest en eigen berekeningen

Hoofdstuk 3 analyseert de arbeidsherverdelende maatregelen die in de verschillende sectoren werden geformuleerd. Een eerste vaststelling was het lage aantal ondernemingen met een bedrijfsplan. Voor het Vlaams Gewest waren er 173 bedrijfsplannen goedgekeurd op 30/4/1995. Bijna de helft van deze bedrijfsplannen zijn geconcentreerd in 3 sectoren : de vervoerondersteunende activiteiten, de financiële instellingen en de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening. Verder waren er nog enkele sectoren waar nog geen bedrijfsplannen, kader-cao's of sectorakkoorden waren afgesloten.

De maatregelen die voorgesteld worden in de bedrijfsplannen zijn meestal een selectie uit het algemeen menu van 8 arbeidsherverdelende voorstellen van het KB 24/12/1993. De meest verkozen maatregelen zijn het vrijwillig stimuleren van de deeltijdse arbeid, een recht op loopbaanonderbreking of vermindering van arbeidsprestaties invoeren en het halftijds brugpensioen, allen met compenserende aanwerving. De vierdaagse werkweek werd het minst als arbeidsherverdelende maatregel in de bedrijfsplannen opgenomen.

Verder wordt in de bedrijfsplannen ook het aantal bijkomende werknemers gestipuleerd, dit door het invoeren van de maatregelen uit de bedrijfsplannen zou kunnen worden aangeworven. In totaal werd verwacht 2 404 extra werknemers te realiseren via alle bedrijfsplannen samen. Deze extra tewerkstelling verschilt sterk volgens bedrijfsplan en wordt vooral in de financiële instellingen verwacht.

Om na te gaan of de voorgestelde maatregelen in de sectoren inderdaad gebaseerd zijn op hun specifieke arbeidsorganisatie werden in het laatste hoofdstuk 4 sectoren nader onderzocht. Daaruit bleek dat een aantal voorgestelde maatregelen in de bedrijfsplannen, rekening houdende met de arbeidsorganisatie in de sector, weinig kans op slagen hadden. Zo bleek in de voedings- en tabaksindustrie bijvoorbeeld de deeltijdse arbeid sterk aanbevolen te worden, terwijl er reeds een verzadigingspunt van deeltijdse arbeid in deze sector blijkt bereikt te zijn. Verder zijn sommige maatregelen zeer sectorspecifiek, zoals de opleidingsmaatregelen in de bouwsector, waar een hoge concentratie laaggeschoolden tewerkgesteld is.

Het lijkt erop dat via toepassing van arbeidsherverdelingsmaatregelen, aangepast aan de arbeidsorganisatie in de sector, de nodige bijkomende tewerkstelling kan gerealiseerd worden of dreigende ontslagen kunnen vermeden worden.

BIJLAGE 1

(BIJ HOOFDSTUK 2)

België kent een verscheidenheid aan statistisch materiaal over arbeidsgegevens. Een groot aandeel wordt ingenomen door de administratieve gegevensbronnen. Deze hebben als voordeel dat ze een exhaustieve telling vormen, maar ze houden ook een aantal nadelen in zich. Zo worden de definities gebaseerd op administratieve reglementeringen en wetten, welke dikwijls verschillen met de gangbare definities en welke bovendien veranderen bij een veranderende wetgeving daar rond. Ook worden door deze bronnen meestal de administratieve prioriteiten vooropgesteld en niet de statistische of onderzoeksgebonden prioriteiten, wat als gevolg heeft dat de statistieken niet aan de gewenste variabelen voldoen en vaak laattijdig worden gepubliceerd.

Naast administratieve gegevensbronnen zijn er de statistieken gebaseerd op bewerkingen van deze administratieve gegevensbronnen (zoals deze van het MTA), er zijn de tellingen (zoals de volkstelling) en zijn er enquêtes (zoals de steekproefenquête naar de arbeidsbevolking van het NIS). Enquêtes hebben als voordeel dat ze heel wat variabelen kunnen onderzoeken, die niet door administratieve gegevensbronnen kunnen worden weergegeven. Anderzijds zijn de cijfers bij een enquête een extrapolatie van de steekproef, waardoor men de nodige voorzichtigheid in acht moet nemen.

Een meer gedetailleerd overzicht van de voor- en nadelen van de belangrijkste besproken statistieken worden in tabel B1.1 schematisch weergegeven.

Tabel B1.1 Overzicht van de voor- en nadelen van de verschillende statistische bronnen voor onze studie

	Voordelen	Nadelen
RIZIV	<ul style="list-style-type: none"> • grote bereikbaarheid van de bevolking • veel variabelen 	<ul style="list-style-type: none"> • ±200 000 werknemers zijn niet in sectoren onderverdeeld • dubbeltellingen mogelijk • geen uitgaande grensarbeiders
RSZ		<ul style="list-style-type: none"> • geen onderverdeling deeltijdse en voltijdse arbeid • geen leeftijdsongeverdeling • dubbeltellingen mogelijk
RSZ-LATG	<ul style="list-style-type: none"> • veel variabelen • individueel niveau 	<ul style="list-style-type: none"> • (nog) geen vlotte koppeling met KSZ • nog een aantal werkgevers die geen geïnformatiseerde gegevensoverbrenging gebruiken
RSVZ		<ul style="list-style-type: none"> • eigen sectorclassificatie • enkel zelfstandigen
NIS arbeidsduurenquête	<ul style="list-style-type: none"> • arbeidsduurgegevens • sectorclassificatie 	<ul style="list-style-type: none"> • enkele gegevens voor het Rijk • enkel in de industrie • geen onderverdeling naar geslacht • enkel bedrijven met meer dan 10 werknemers • enquête
NIS loonenquêtes	<ul style="list-style-type: none"> • indeling naar gewest 	<ul style="list-style-type: none"> • industrie en diensten • enkel bedrijven met meer dan 10 werknemers • enquête
NIS Arbeidskrachten-telling	<ul style="list-style-type: none"> • recent • veel variabelen • NACE-BEL 	<ul style="list-style-type: none"> • enquête • niet alle combinaties van variabelen zijn beschikbaar
MTA	<ul style="list-style-type: none"> • geen deeltijdse arbeid • aantal personen, geen jobs 	<ul style="list-style-type: none"> • betrouwbare variabelen

Om te bepalen welke statistiek het meest geschikt is voor onze studie werden de noodzakelijke voorwaarden overlopen.

De gegevens van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en de NIS arbeidsduurenquête komen als minst geschikt voor onze studie naar voor. Het tekort aan noodzakelijke beschikbare variabelen en het gebrek aan een onderverdeling naar gewest zijn daarbij de voornaamst redenen.

De RIZIV-gegevens voldoen over het algemeen goed aan de noodzakelijke voorwaarden met als enig negatief punt het niet beschikken over een sectorindeling voor ongeveer 200 000 tewerkgestelden. De RSZ beschikt niet over voldoende, door ons noodzakelijk geachte, variabelen en de RSZ-LATG databank kan deze beperking voorlopig niet oplossen.

De Steekproefenquête naar de beroepsbevolking van het NIS (of arbeidskrachtentelling) beschikt over recente, gedetailleerde, veelzijdige variabelen, onderverdeeld naar gewest en NACE-sector. Het grote nadeel van deze gegevens is de onmogelijkheid gegevens naar gedetailleerde NACE-indeling te verkrijgen, gecombineerd met andere voor ons noodzakelijk variabelen (voor redenen van betrouwbaarheid).

BIJLAGE 2

(BIJ HOOFDSTUK 3)

Indeling van paritaire comités naar NACE-BEL-classificatie

NACE-BEL - indeling	PC van overeenkomst
<i>A Landbouw, jacht en bosbouw</i>	
01 landbouw, jacht en diensten in verband met deze activiteiten	144 landbouw 145 tuinbouwbedrijf
02 bosbouw en diensten in verband met de bosbouw	146 bosbouwbedrijf 132 ondernemingen van technische land- en tuinbouwwerken 125.01 voor de bosontginninen
<i>B. Visserij</i>	
05 Visserij en het kweken van vis en van schaal- en schelpdieren; diensten in verband met de visserij	143 zeevisserij
<i>C. Winning van delfstoffen</i>	
10 winning van steenkool, bruinkool en turf	101 Nationale gemengde mijncommissie
11 winning van aardolie en aardgas en aanverwante diensten	102 groefbedrijf 117 petroleumnijverheid en -handel
12 winning van uraium en thoriumerts	211 bedienden uit d. petroleumnijv. en -handel
13 winning van metaalertsen	203 bedienden uit de hardsteengroeven
14 overige winning van delfstoffen	204 bedienden uit de profiERGROEVEN v.h. kanton v. Lessen, v. Bierk-bij-Halle en v. Quenast 205 bedienden van de steenkoolmijnen 150 gewoon pottengood in potaarde

NACE-BEL - indeling	PC van overeenkomst
<i>D. Industrie</i>	
15 vervaardiging van voedingsmiddelen en dranken	220 bedienden uit de voedingsnijverheid
16 vervaardiging van tabaksprodukten	118 voedingsnijverheid
17 vervaardiging van textiel	133 tabaksbedrijf
	120 textielnijverheid en breiwerk
	122 Vlasbereiding
	123 textielnijverheid uit het adm. arr.Verviers
	138 vervaardiging van en handel in zakken in jute of vervangingsmaterialen
	214 bedienden v.d. textielnijverh. en breiwerk
18 vervaardiging van kleding en bontnijverheid	215 bedienden v.h. kleding- en confectiebedrijf
	107 meesterkleermakers, -sters en naaisters
	109 kleding- en confectiebedrijf
	110 wasserij-, ververij en ontvettingsbedrijf
	148 bont en kleinvel
	148.01 haarsnijderijen
	148.03 ind en ambachtelijke fabricage van bontwerk
	148.05 pelslooierijen
19 leernijverheid en vervaardiging van schoeisel	128 huiden- en lederbedrijf en vervangingsprodukten
	128.01 leerlooierij
	128.02 schoeiselind., laarzenmakers en maatwerkers
	128.03 marokijnwerk
	128.04 handschoennijverheid
	128.05 zadelmakerij, vervaardiging van riemen en industriële artikelen in leer
	128.06 orthopedische schoeisels
20 houtindustrie en vervaardiging van artikelen in hout en van kurk, exclusief meubelen, vervaardiging van artikelen van riet en van vlechtwerk	125 houtnijverheid
21 vervaardiging van pulp, papier en papierwaren	125.02 zagerijen en de aanverwante nijverheden
	126 stoffering en houtbewerking
	129 voortbrenging papierpap, papier en karton
	136 papier en kartonbewerking
	221 bedienden uit de papiernijverheid
	222 bedienden van de papier- en kartonbewerking
22 uitgeverijen, drukkerijen en reproductie van opgenomen media	130 drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf
23 vervaardiging van cokes, geraffineerde aardolieprodukten en splijt- en kweekstoffen	206 nat. PC voor de bedienden uit de onafhankelijke cokesfabrieken en ondernemingen van synthetische produkten
24 vervaardiging van chemische produkten	116 scheikundige nijverheid
25 vervaardiging van rubber en kunststof	207 bedienden uit de scheikundige nijverheid
26 vervaardiging van overige niet-metaalhoudende minerale produkten	106 voor het cementbedrijf (106.01-106.03)
	113 ceramiekbedrijf (113.01-113.04)
	114 steenbakkerij (114.01-114.04)
	115 glasbedrijf

NACE-BEL - indeling	PC van overeenkomst
27 metallurgie	210 bedienden van de ijzernijverheid 104 ijzernijverheid 105 non-ferro metalen 224 bedienden van de non-ferro metalen 149.03 edele metalen 209 bedienden v.d. metaalfabrikatennijv
28 vervaardiging van produkten in metaal	111 metaal-, machine- en elektrische bouw
29 vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen	147 wapensmederij met de hand 149 voor de sectoren die aan de metaal-, machine en elektrische bouw verwant zijn
30 vervaardiging van kantoormachines en computers	149.02 koetswerk
31 vervaardiging van elektrische machines en apparaten	
32 vervaardiging van audio-, video- en telecommunicatieapparatuur	
33 vervaardiging van medische apparatuur, van precisie- en optische instrumenten en van uurwerken	
34 vervaardiging v. auto's, aanhangwagens en opleggers	
35 vervaardiging van overige transportmiddelen	
36 vervaardiging van meubelen; industrie n.e.g.	324 diamantnijverheid en -handel
37 recycling	142 ondernemingen waar teruggewonnen grondstoffen opnieuw ter waarde worden gebracht 142.01 terugwinning van metalen 142.02 terugwinning van lompen 142.03 terugwinning van papier
E. <i>distributie van elektriciteit, gas en water</i>	326 gas- en elektriciteitsbedrijf
40 distributie van elektriciteit, gas, stoom en warm water	
41 winning, zuivering en distributie van water	
F <i>bouwnijverheid</i>	
45	124 bouwbedrijf (149.01 electriciens; installatie en distributie)
G. <i>groot- en kleinhandel, reparatie van auto's en huishoudelijke artikelen</i>	
50 verkoop, onderhoud en reparatie van auto's en motorrijwielen; kleinhandel in motorbrandstoffen	112 garagebedrijf
51 groothandel en handelsbemiddeling, m.u.v. de handel in auto's en motorrijwielen	119 handel in voedingswaren 127 handel in brandstoffen 127.02 handel in brandstoffen (O-VI.) 128.07 handel in ruwe huiden en vellen 149.04 metaalhandel 321 groothandelaars - verdelers v. geneesmiddelen 125.03 PC voor de houthandel

NACE-BEL - indeling		PC van overeenkomst	
52	kleinhandel m.u.v. de kleinhandel in auto's en motorrijwielen; reparatie van huishoudelijke artikelen	201	zelfstandige kleinhandel
		202	kleinhandel in voedingswaren
		311	grote kleinhandelszaken
		312	warenhuizen
H.	<i>Hotels en restaurants</i>	302	Hotelbedrijf
55			
I	<i>vervoer, opslag en communicatie</i>		
60	vervoer te land	140	vervoer
		328	stads- en streekvervoer
61	vervoer over water	139	binnenscheepvaart
		301	havenbedrijf
62	luchtvervoer	315	handelsluchtvaart
63	vervoerondersteunende activiteiten	137	scheepsherstellingsbedrijf
		213	import, export, doorvoer en buitenlandse handel en vr d. maritieme en expeditie-kantoren
		316	koopvaardij
64	post en telecommunicatie		
J	<i>Financiële instellingen en verzekeringswezen</i>		
65	Financiële instellingen	310	banken
		308	maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie
		325	PC voor de openbare kredietinstellingen
66	verzekeringswezen	306	verzekeringswezen
67	Ondersteunende activiteiten i.v.m. financiële instellingen	307	makelarij en verzekeringsagentschappen
		309	beursvennooschappen
K	<i>exploitatie van en handel in onroerende goed verhuur en zakelijke dienstverlening</i>		
70	exploitatie van en handel in onroerend goed		
71	verhuur van machines en werktuigen zonder bedieningspersoneel en van overige roerende goederen	216	notarisbedienden
		219	erkende controlemechanismen
		317	bewakingsdiensten
72	activiteiten in verband met computers	322	uitzendarbeid
73	speur- en ontwikkelingswerk	323	huisbewaarders van flatgebouwen
74	overige zakelijke dienstverlening	121	schoonmaak en ontsmettingsbedrijf
L	<i>Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen</i>		
75	openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen		
M	<i>Onderwijs</i>		
80	onderwijs	152	gesubsidieerde inrichtingen v.h. vrij onderwijs
		225	bedienden van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs

NACE-BEL - indeling		PC van overeenkomst	
N	Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	305	gezondheidsdiensten
		305.01	privé-ziekenhuizen
85	gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	305.02	gezondheidsinrichtingen en -diensten
		305.03	tandprothese
		313	apotheken en tarificatiediensten
		318	diensten van gezins- en bejaardenhulp
		319	opvoedings- en huisvestingsinrichtingen
		327	voor de beschutte werkplaatsen
O	Overige gemeenschapsvoorzieningen en sociaalculturele en persoonlijke diensten		
90	afvalwater- en afvalverzameling en -verwerking		
91	verenigingen n.e.g.		
92	cultuur, sport en recreatie	217	casinobedienden
		223	sport
		304	vermakelijkheidsbedrijf
		329	de socio-culturele sector
93	overige diensten	153	dienstboden
		314	kappersbedrijf en de schoonheidszorgen
		320	begrafenisondernemingen
P	particuliere huishoudens met werknemers		
Q	extraterritoriale organisaties en lichamen		

Paritaire comités die niet in sectoren onder te verdelen zijn :

151 Aanvullend nationaal PC voor de werklieden

218 Aanvullend nationaal PC voor de bedienden

BIJLAGE 3

(BIJ HOOFDSTUK 4)

Tabel B4.1 Voornaamste arbeidsgegevens van de industrie

Leeftijd	14-29	30-44	45-54	55-64	Totaal
Mannen	100 951 (29,55%)	150 919 (44,18%)	73 396 (21,49%)	16 309 (4,77%)	341 575 (100%)
Vrouwen	44 739 (38,78%)	53 905 (46,73%)	15 302 (13,26%)	1 408 (1,22%)	115 354 (100%)
Totaal	145 690 (31,88%)	204 824 (44,83%)	88 698 (19,41%)	17 717 (3,88%)	456 929 (100%)

	Deeltijds	Interim	Voltijds	Totaal
Mannen	4 165 (19,47%) (1,22%)	128 (40,63%) (0,04%)	337 282 (77,50%) (98,74%)	341 575 (74,75%) (100%)
Vrouwen	17 230 (80,53%) (14,94%)	187 (59,37%) (0,16%)	97 937 (22,50%) (84,90%)	115 354 (25,25%) (100%)
Totaal	21 395 (100%) (4,68%)	315 (100%) (0,07%)	435 219 (100%) (95,25%)	456 929 (100%) (100%)

	Ambtenaar	Arbeider	Bediende	Totaal
Mannen	3 (0,00%)	254 924 (74,63%)	86 648 (25,37%)	341 575 (100%)
Vrouwen	1 (0,00%)	76 451 (66,28%)	38 902 (33,72%)	115 354 (100%)
Totaal	4 (0,00%)	331 375 (72,52%)	125 550 (27,48%)	456 929 (100%)

1	Ploegwerk 'gewoonlijk'	Avondwerk 'soms'	Zaterdagwerk 'gewoonlijk' + 'soms'	Zondagwerk 'gewoonlijk' + 'soms'	Totaal
Mannen	114 219 (28,69%)	75 258 (18,91%)	80 495 (20,23%)	51 935 (13,05%)	398 059
Vrouwen	21 325 (14,76%)	15 493 (10,73%)	10 779 (7,47%)	4 988 (3,46%)	144 445
Totaal	135 544 (24,98%)	90 751 (16,73%)	91 274 (16,82%)	56 923 (10,49%)	542 504

Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur ²	Per ingeschreven arbeider	Per aanwezige arbeider	Aangeboden arbeidsduur per arbeider	per bediende
Totaal	28,9	31,2	34,3	38,2

Bron : RIZIV 1993 voor het Vlaams Gewest en eigen berekeningen

1 NIS enquête naar de beroepsbevolking, Vlaams Gewest 1994

2 NIS arbeidsduurenquête, België, april 1993, in decimalen

Tabel B4.2 Voornaamste arbeidsgegevens van de totale tewerkstelling

Leeftijd	14-29	30-44	45-54	55-64	Totaal
Mannen	290 589 (26,13%)	505 402 (45,45%)	236 864 (21,30%)	79 093 (7,11%)	1 111 948 (100%)
Vrouwen	256 112 (34,61%)	357 262 (48,27%)	105 206 (14,22%)	21 490 (2,9%)	740 070 (100%)
Totaal	546 701 (29,52%)	862 664 (46,58%)	342 070 (18,47%)	100 583 (5,43%)	1 852 018 (100%)
	Deeltijds	Interim	Voltijds	Totaal	
Mannen	56 932 (16,93%) (5,12%)	18 476 (58,09%) (1,66%)	1 036 540 (69,85%) (93,22%)	1 111 948 (60,04%) (100%)	
Vrouwen	279 397 (83,07%) (37,75%)	13 332 (41,91%) (1,8%)	447 341 (30,15%) (60,45%)	740 070 (39,96%) (100%)	
Totaal	336 329 (100%) (18,16%)	31 808 (100%) (1,72%)	1 483 881 (100%) (80,12%)	1 852 018 (100%) (100%)	
	Ambtenaar	Arbeider	Bediende	Totaal	
Mannen	218 750 (19,67%)	546 101 (49,11%)	347 097 (31,21%)	1 111 948 (100%)	
Vrouwen	134 346 (18,15%)	219 970 (29,72%)	385 754 (52,12%)	740 070 (100%)	
Totaal	353 096 (19,06%)	766 071 (41,36%)	732 851 (39,57%)	1 852 018 (100%)	
1	Ploegwerk 'Gewoonlijk'	Avondwerk 'Soms'	Zaterdagwerk 'Gewoonlijk' + 'Soms'	Zondagwerk 'Gewoonlijk' + 'Soms'	Totaal
Mannen	182 274 (13,15%)	287 302 (20,73%)	489 834 (35,34%)	300 277 (21,66%)	1 386 102
Vrouwen	81 614 (9,00%)	137 538 (15,17%)	318 820 (35,17%)	187 290 (20,66%)	906 446
Totaal	263 888 (11,51%)	424 840 (18,53%)	808 654 (35,27%)	487 567 (21,27%)	2 292 548

Bron : RIZIV 1993 voor het Vlaams Gewest en eigen berekeningen

1 NIS enquête naar de beroepsbevolking, Vlaams Gewest 1994.

BIBLIOGRAFIE

Akkoord in de bouw, in : *Sociale actualiteit*, 31 maart 1995.

Bedrijfsplannen : toch inhoud, in : *Sociale actualiteit*, 27 mei 1994.

Bedrijfsplannen : voorlopige resultaten, in : *Sociale actualiteit*, 20 mei 1994.

BINAME, J.P., COMMENNE V., GENET M. en NOEL S., *Plan 1994-19999. Perspectives d'évolution de l'emploi par secteur NACE 3 dans l'industrie et les services*, IRES, Louvain-La Neuve 1994.

BOURDEAUD'HUI R., *Overzicht beschikbaar statistisch materiaal*, STV, Brussel 1989.

DEJONCKHEERE H., De steekproefenquête naar de beroepsbevolking 1992 : een pak nieuwe gegevens, in : *Nieuwsbrief WAV*, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming, Leuven 1992, 3.

DEJONCKHEERE H., *Voor een betere kennis van de arbeidsmarkt. Regionale arbeidsinformatie in Vlaanderen*, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en vorming, Leuven 1993.

DEJONCKHEERE H., De steekproefenquête naar de beroepsbevolking. Verslag van een druk bijgewoond seminarie, in : *Nieuwsbrief WAV*, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming, Leuven 1994, 1.

DESPIEGELAERE G., Overleg. Om de lieve vrede, in : *Knack*, 11 mei 1994.

GAVEL J., Arbeidsherverdeling. Truuk met konijn, in : *Trends*, 28 april 1994.

Herstelde bouwsector vraagt zuurstof, in : *De standaard*, 28 juni 1995.

Herverdeling van de arbeid. Bedrijfsplannen, *VBO Bulletin*, 1994/5.

Het addertje van het sociaal akkoord, *Trends*, 5 december 1994.

- HOLDERBEKE F., *Scenario's van arbeidsherverdeling. Stimulering vrijwillige deeltijdarbeid bij mannen*, Steunpunt WAV, Leuven 1993.
- LARROUTOUROU P. E., *La semaine de quatre jours à la carte. Pour concilier compétitivité économique et bien-être social*, Forum Humanisme et Démocratie, Parijs 1994.
- MACHIELS O., Methodologie van de RIZIV-statistieken. Algemene voorstelling, in : *Nieuwsbrief WAV*, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming, Leuven 1993(A), 2.
- MACHIELS O., Methodologie van de RIZIV-statistieken. Deel II, in : *Nieuwsbrief WAV*, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming, Leuven 1993(B), 3.
- MACHIELS O., Methodologie bij de RIZIV-statistieken. Deel III, in : *Nieuwsbrief WAV*, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming, Leuven 1994, 1.
- MEULDERS D. en PLASMAN R., *La réduction du temps de travail en Belgique et la résorption du chômage*, ULB, Brussel s.d.
- MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID, *De arbeidsmarkt in België : lonen en arbeidsduur*, Brussel 1994
- MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID, Overheidsinterventies op een arbeidsmarkt in beweging, in : *Kijk op de arbeidsmarkt*, maart 1993.
- MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID, *Samenstelling van de Paritaire Comités. Toestand op 1 januari 1995*, Brussel 1995.
- PATERNOSTER R., *Plans d'entreprise de distribution du travail : une analyse critique*, Hanssens en Partners, Brussel 1994.
- REMY J., Twintig jaar arbeidsmarktmaatregelen in België, in : *Kijk op de arbeidsmarkt*, Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, maart 1993.
- SCHEPERS H., NACE-BEL La nouvelle NACE est arrivé !, in : *Nieuwsbrief WAV*, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming, Leuven 1994.
- SIMON A., De arbeidsduur. Begrippen, bronnen en cijfers, in : *Nieuwsbrief WAV*, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming, Leuven 1994.
- Sociaal akkoord, in : *Knack*, 30 november 1994.
- VANSINTJAN P., Hoeveel arbeid is er al herverdeeld ?, in : *Nieuwsbrief WAV*, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming, Leuven 1994.
- Vooruitgang in de bedrijfsplannen, in : *Sociale actualiteit*, 22 april 1994.